EL SINDICALISMO FRENTE AL CAMBIO:

ENTRE LA PASIVIDAD Y EL PROTAGONISMO

JORGE NOWALSKI (ED.)



EL SINDICALISMO FRENTE AL CAMBIO

Colección UNIVERSITARIA



EL SINDICALISMO FRENTE AL CAMBIO:

ENTRE LA PASIVIDAD Y EL PROTAGONISMO

JORGE NOWALSKI (ED.)

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG



PORTADA: Carlos Aguilar Quirós
CORRECCION: Guillermo Meléndez
COMPOSICION TIPOGRAFICA: Lucía M. Picado Gamboa

Portada elaborada con base en un detalle de la pintura "Los constructores del futuro" del pintor Julio Escamez.

335.82
S616s El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo / Vladimir de la Cruz Lemos... [et al.].
—1a. ed.— San José, C. R.: DEI:
Fundación Friedrich Ebert, 1997.
148 págs. 21 cm. — (Colección universitaria)

ISBN 9977-83-102-5

1. Sindicalismo - Costa Rica.
I. Cruz Lemos, Vladimir de la.
II. Título

Hecho el depósito de ley

ISBN 9977-83-102-5

Impreso en Costa Rica • Printed in Costa Rica



PARA PEDIDOS O INFORMACION DIRIGIRSE A:

EDITORIAL DEI
Departamento Ecuménico de Investigaciones
Apartado Postal 390-2070
SABANILLA
SAN JOSE — COSTA RICA
Teléfonos 253-0229 • 253-9124
Fax (506) 253-1541

Dedicamos este libro a la memoria de nuestro inolvidable amigo y compañero, Rolando Rivera. El siguiente poema de Oscar Valverde Giménez refleja nuestros sentimientos.

Para Rolando

Un día dijiste que el mar nació en un sueño,
entre manos de niños que colgaban de la luna
como anclas diminutas.
Luego lo olvidaste por un tiempo,
hasta ahora, compañero, que eres mar.

No puedo recordarte sin rebelarme contra el grito
contra el día y la noche de galaxias
donde navega ardiendo tu sombra inmensa.
Cómo quisiera romperle el pulso al destino,
torcer su voz, derrotarlo,...
y no sólo echarle en cara su deuda
o perseguirlo al borde de la rabia
para arrancarte de una montura nebulosa.

Recorriste las calles de la vida
con tu pequeño farol color coral,
intentando despertar conciencias
ante la miseria que ya es costumbre,
o la democracia que ya es rutina
para detentar el poder y la moral.
¿Acaso para ser libres hay que ser prófugos?
La libertad es del tamaño del alma.

Llevo en mi corazón una plegaria
breve e infinita como la luz,
y repleta de signos que presagian
cadenas rotas, tierra limpia y bocas llenas,
como tú querías, compañero.
Con ella seguiré mi camino
y escucharé tus pasos tras los míos;
hasta que un día note tu mano en mi hombro,
y, al volverme, preguntarás si recuerdo
que el mar nació en un sueño,
y dirás que ahora los dos somos el mar
para siempre.



Contenido

Presentación

La Fundación Friedrich Ebert y el Departamento Ecuménico de Investigaciones (DEI) se complacen en presentar esta publicación titulada *El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo,* que es el resultado de una serie de trabajos que han sido preparados con mucha seriedad académica por parte de sus autores y que nos permiten contribuir a las reflexiones y la búsqueda de alternativas sobre el futuro del movimiento sindical.

La importancia que tienen estos ensayos deriva de la riqueza de diversos enfoques teórico-metodológicos, que estamos seguros generarán una serie de discusiones en torno a dichos planteamientos esperando, de esta manera, que contribuyan a aportar y retroalimentar los procesos que llevan a cabo intelectuales, organizaciones y dirigentes.

En uno de los ensayos nos encontramos con un enfoque histórico, el cual nos permite conocer los aspectos más relevantes del desarrollo del movimiento sindical en diferentes épocas, tales como sus formas organizativas y de movilización, sus conquistas y la forma de legitimarse socialmente.

Es importante señalar el surgimiento del movimiento sindical en el ámbito de lo privado y su componente clasista, y que se desarrolla en el marco del modelo oligárquico. Además del sindicalismo en el contexto del

modelo desarrollista, es decir, el movimiento sindical en el sector privado y principalmente en el sector público, sus elementos estratégicos, organizativos y movilizadores.

En el trabajo nos encontramos con un análisis de la situación socioeconómica que resulta de los programas del ajuste estructural, los cuales han incidido en las condiciones materiales y de vida de los costarricenses y de la clase trabajadora en particular.

Esta incidencia es caracterizada por el autor sobre los siguientes aspectos: caída de los salarios, incremento en el costo de vida, deterioro de las condiciones de trabajo, inestabilidad laboral y recortes presupuestarios, entre otros.

En este contexto se analiza las limitantes que ha tenido el movimiento sindical para dar respuestas a las necesidades políticas planteadas por los trabajadores, respecto de sus condiciones socio-económicas, llevando al propio sindicalismo a una crisis de carácter político estructural y orgánica que ha condicionado su accionar sometiéndolo a la pasividad.

También en este libro nos encontramos con un trabajo sobre la perspectiva de género abordada desde la óptica sindical. En el mismo se plantea la necesidad de debatir en torno al proceso de incorporación de la mujer a la producción y a la organización sindical.

Para la autora, las organizaciones sindicales deben abordar la perspectiva de género como un eje político estratégico que garantice la democracia intergenérica en el sindicato, tomando como base el hecho de que las mujeres representan una fuerza cuantitativa y cualitativa tanto en la producción como en la organización sindical.

Otro enfoque de mucha importancia en este esfuerzo es el que se realiza a partir de los progresos de la formación política sindical, en el cual el autor analiza las nuevas condiciones y tendencias socio-políticas en el marco de la globalización y su impacto en la producción y, por ende, en el mundo del trabajo.

En este escenario, la educación y la capacitación sindical se convierten en la estrategia para conocer e interpretar los fenómenos sociopolíticos, participar y contribuir al cambio a partir de los intereses de los trabajadores, donde también se aporte en la conformación de un proyecto político estratégico sindical democrático, dinámico y con visión al futuro.

El trabajo de lo jurídico es uno de los temas a destacar en este libro. El autor hace un planteamiento del modelo de relaciones laborales en el contexto de los programas del ajuste estructural, y el desafío que se le presenta al movimiento sindical para garantizar la libertad sindical.

Las condiciones adversas al movimiento sindical disminuyen cada vez más la posibilidad de la negociación colectiva, debido a que la legislación laboral se hace más compatible y funcional al modelo económico en el marco del ajuste; entonces, el problema de la libertad sindical, además del componente jurídico, tiene para el movimiento sindical un desafío político.

Consideramos importante señalar que en cada ensayo se presentan aspectos comunes sobre la problemática del movimiento sindical, y elementos específicos como parte del análisis crítico y el enfoque que se le da, pero también los autores se preocupan por plantear propuestas que sin duda alguna serán de mucha riqueza para la discusión y reflexión respecto a la práctica de un modelo sindical alternativo en el actual momento histórico que vivimos.

Agradecemos a los autores por proporcionarnos sus trabajos, ya que esto representa un esfuerzo académico que contribuye en definitiva al desarrollo del pensamiento político sindical, al tiempo que invitamos a los lectores a reflexionar sobre las ideas expresadas en este libro y con ello enriquecer la cultura sindical del futuro.

Neftalí López
Coordinador de Proyectos
Fundación Friedrich Ebert
Costa Rica



Introducción

Con el devenir del tiempo y a las puertas de un nuevo siglo, el sindicalismo costarricense se ha debilitado y, en el proceso, ha ido perdiendo protagonismo en el quehacer nacional. Preocupados por este fenómeno, cinco especialistas en el campo laboral, provenientes de diferentes disciplinas, tomaron la decisión de compartir sus ideas acerca del futuro del sindicalismo con los lectores e invitarlos a reflexionar sobre èl tema.

Para tal efecto, y con la valiosa colaboración de la Fundación Ebert y del DEI, se logró plasmar en este libro las contribuciones de los especialistas doctor Vladimir De la Cruz, doctor Jorge Nowalski, licenciada Irene Brenes, licenciado Oscar Valverde y licenciado Mario Blanco. El libro consta de cinco ensayos que cubren diversos temas sobre el movimiento sindical y el desarrollo del país. A continuación y de forma breve, se describe la estructura y el contenido de los ensayos de los autores antes citados.

El primer ensayo, “Características y rasgos históricos del movimiento sindical en Costa Rica”, escrito por el historiador doctor Vladimir de la Cruz, presenta una breve reseña histórica del movimiento sindical desde sus orígenes en la segunda mitad del siglo XIX hasta 1948; año que señala el inicio de la llamada Segunda República. Además, el autor

plantea el análisis de dos períodos que van, el primero de 1948 a 1982, y el segundo de 1982 hasta la fecha, refiriéndose el primero al período de consolidación del Estado de Bienestar y el modelo de sustitución de importaciones, y el segundo al período de ajuste estructural. La revisión histórica es de inmensa utilidad para comprender la dinámica de los problemas que enfrenta el movimiento sindical. Más aún, la referencia histórica sirve de contexto para el análisis de los temas que abordan los otros autores en los ensayos incluidos en este libro.

La revisión histórica enfatiza en las líneas organizativas y de lucha y señala los elementos político-partidarios que inciden en el desarrollo del movimiento obrero nacional. En el trabajo se marcan áreas críticas para la acción y la organización sindical. Sin embargo, es necesario aclarar que el ensayo no analiza en profundidad las luchas sociales del sindicalismo pero las identifica y las utiliza como contexto.

La estructura del ensayo plantea niveles organizativos, niveles de lucha, niveles de apreciación política, problemas existentes y las tareas urgentes que enfrenta el movimiento obrero y con él, el movimiento popular en general.

El segundo ensayo, "El sindicalismo: ¿actor pasivo en el proceso de desarrollo de Costa Rica?", escrito por el doctor Jorge Nowalski, se centra en el análisis del impacto tanto del proceso de ajuste estructural como de la implantación de acciones asistencialistas en el bienestar de los trabajadores. Dicho análisis lleva al autor a preguntar las razones por las cuales el movimiento sindical, a pesar del deterioro que han experimentado los trabajadores en su condición social y económica, no ha sido beligerante y más bien, en el proceso, ha ido perdiendo presencia en el quehacer nacional.

Para contestar ese interrogante, el doctor Nowalski identifica factores que explican la debilidad del movimiento sindical. Algunos de los factores son externos al movimiento, como por ejemplo, la política de salarios decrecientes, el programa de movilidad laboral y la rigidez y arbitrariedad de la legislación laboral; otros factores tienen un carácter interno, como la atomización organizativa y las luchas de poder que se dan en el seno del movimiento sindical.

Aunque el análisis trasciende los umbrales del sindicalismo, el autor recomienda algunas acciones de carácter interno que pueden fortalecer la capacidad de gestión del sindicalismo, y brindarle a éste la oportunidad de ser protagonista en el proceso de desarrollo de Costa Rica.

El tercer ensayo, "El desafío de la igualdad: la participación de las mujeres en el movimiento sindical", fue escrito por la licenciada Irene Brenes. El trabajo ofrece una importante contribución al debate sobre la representatividad de los sindicatos vista desde los modelos organizativos que desarrollan, de los intereses que representan y de la agenda política que promueven.

El análisis presentado integra la perspectiva de género en su desarrollo, lo que permite identificar las diferencias y las desigualdades derivadas de

la participación de las mujeres en la acción político-sindical y discutir sus consecuencias en términos de la constitución del sujeto sindical.

Partiendo del escenario costarricense, la autora inicia con una reflexión acerca de la influencia que el género, como construcción social, tiene en la participación de hombres y mujeres en el desarrollo nacional así como en el disfrute de sus beneficios.

Concentra la atención sobre la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, y muestra los matices que asume la segmentación de las ocupaciones y su influencia en las remuneraciones, las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

En correspondencia con el acceso al empleo, analiza la participación de las mujeres en los sindicatos y destaca la gran subestimación que existe en las estadísticas sindicales, ya que los datos oficiales disponibles no se encuentran desagregados por sexo. Se hace una importante recuperación de la experiencia de las mujeres sindicalistas en términos de su participación sindical, lo que nutre la propuesta de la promoción de la igualdad como un desafío para el movimiento sindical; reflexión con la que concluye el ensayo.

El cuarto ensayo, escrito por el licenciado Oscar Valverde, versa sobre la relevancia de la educación obrera como medio para modernizar al alicaído movimiento sindical. Partiendo del hecho de que estamos asistiendo a grandes cambios en nuestras sociedades, producto de la globalización de la economía, y que en ese contexto la clase trabajadora debe coadyuvar al progreso socioeconómico del país, el licenciado Valverde, en una primera instancia, identifica las necesidades de formación sindical para luego, plantear el papel de la formación sindical en el proceso de renovación y fortalecimiento técnico del movimiento sindical; proceso que es de capital importancia para la activa participación de los trabajadores en el quehacer nacional.

El quinto y último ensayo, escrito por el licenciado Mario Blanco, plantea la hipótesis de que el sindicalismo costarricense, en los últimos cincuenta años, se desarrolló y consolidó como una entidad funcional al modelo económico implantado por los sectores dominantes de la sociedad y por sus organizaciones políticas, socavando con ello la representatividad de las organizaciones laborales, su autonomía y el desarrollo integral del sindicalismo.

A partir de una caracterización del sujeto sindical, el autor establece algunas consideraciones sobre las limitaciones que enfrenta el sindicalismo en la actual coyuntura. El objetivo que se persigue con esto es identificar y discutir aspectos sustantivos que deberían guiar un proceso de transformación, tanto de la organización sindical como de las relaciones colectivas del trabajo en el marco de un nuevo modelo económico. De otra manera, sentencia el autor, será muy difícil para el movimiento sindical encontrar respuestas al nuevo orden económico-social y, consecuentemente, actuar como agente de cambio.

Quedan muchos temas sin abordar en este libro, que son instrumentales para el análisis del futuro del movimiento sindical. Sin embargo, dichas limitaciones no demeritan el esfuerzo de los autores; más bien, deben convertirse en un incentivo para una lectura crítica de los ensayos y una reflexión permanente sobre el sindicalismo y el desarrollo del país.

Capítulo I

Características y rasgos históricos del movimiento sindical en Costa Rica

Vladimir De La Cruz

1. Introducción

El movimiento sindical, y consecuentemente su organización, tienen en Costa Rica una larga trayectoria, no sólo de tipo organizativo sino también de luchas.

La organización sindical ha cumplido un papel protagónico en determinadas épocas del desarrollo histórico nacional. A ella y sus luchas se le debe el logro de importantes conquistas sociales, institucionales y jurídicas, tanto para los trabajadores como para el pueblo en general.

Sin embargo, en los últimos años el movimiento sindical ha reducido su papel activo y significante, se ha debilitado y dividido con grave saldo para los trabajadores y, a pesar de que sus luchas se mantienen, éstas no tienen el significado y trascendencia social de las del pasado cercano.

2. Breve reseña histórica de la organización y del movimiento sindical costarricense (hasta 1948)

2.1. De la organización mutualista a la sindical (segunda mitad del siglo XIX)

Durante la segunda mitad del siglo XIX se desarrollaron dos formas de organización de trabajadores, con un contenido mutualista muy acentuado. Unas, abiertas en su organización a trabajadores, artesanos, obreros, patronos y eventualmente estudiantes, quienes de manera voluntaria se adherían a las mismas. Estas, denominadas Sociedades Mutualistas, de Mutuo Auxilio o de Socorros Mutuos. Otras, cerradas, que surgen a partir de 1874, denominadas Sociedades de Trabajadores, de Artesanos o de Obreros. Estas específicamente sólo aceptaban a trabajadores, artesanos u obreros. Así, al iniciar el último tercio del siglo XIX habían surgido literalmente organizaciones clasistas de trabajadores en Costa Rica. Estas segundas evidenciaban también el notable auge de las actividades urbanas, en especial de artesanos, pero con clara conciencia obrera.

Tal desarrollo organizativo expresaba, por otra parte, un reconocimiento de la división social que la sociedad costarricense había experimentado rápidamente, como resultado del desarrollo capitalista agrario, del inicio del industrialismo urbano y de la inserción al mercado mundial.

La expansión cafetalera en el Valle Central; el desarrollo demográfico notable, que prácticamente hizo que la población se duplicara cada veinte años; el surgimiento de pueblos y ciudades, y de actividades propiamente urbanas; la apertura a la inversión de capital extranjero; el fortalecimiento del movimiento liberal; los procesos migratorios laborales de chinos, negros, italianos y españoles, principalmente; el rico desarrollo de la prensa y de la información; la construcción de obras de infraestructura y de estímulo a actividades industriales, textileras, de industria gráfica, de fábricas de bebidas, la fábrica nacional de licores, jabonerías, talleres de ferrocarril, de tranvía, aspectos relacionados con la producción de electricidad; la construcción de grandes barrios y edificaciones, como el Barrio Amón y el Aranjuez, el Teatro Nacional, el Edifico Metálico; entre otros aspectos, permitieron, a finales de siglo, definir una sociedad costarricense que empezaba a reconocerse a sí misma de una manera dual: de un lado, los grandes oligarcas y ricos propietarios y concentradores de riqueza y, de otra parte, la gran masa de trabajadores, de desposeídos de bienes de fortuna, como se les denominaba, de asalariados.

Durante el período 1890-1912, la sociedad costarricense sufre la mayor transformación en este sentido. Se multiplican las grandes construcciones urbanas, se fortalecen las actividades industriales y de capital extranjero, ya no sólo en agricultura sino también en extracción minera, transportes e infraestructura. Cambia la naturaleza de las empresas que

hace surgir la mediana y la grande empresa, lo que se expresa en la ley de sociedades anónimas de 1898. Con ello, también cambian las organizaciones de trabajadores. De este modo, desaparecen bruscamente las sociedades mutualistas y entre 1901 y 1902 surgen Ligas de Obreros y Sindicatos, tal y como ahora se conocen. Aunque algunas sociedades artesanales y mutualistas siguieron existiendo, cada vez fueron menos. Otras mantuvieron sus nombres, pero se comportaban como verdaderas organizaciones sindicales.

2.2. De la organización sindical a las federaciones y confederaciones

Estos cambios generados en la organización sindical a finales de siglo, provocaron a su vez modificaciones en el comportamiento organizativo sindical de los trabajadores. De hecho, hasta 1903 no sólo las formas, sino también las luchas de los trabajadores, se realizaban de manera individualizada.

Casi no había expresión de solidaridad, exceptuando la huelga de italianos de 1888-89 que mostró un gran apoyo de los trabajadores urbanos de Cartago y San José con los inmigrantes. Las luchas huelguísticas eran aisladas entre sí y lo que se obtenía como resultado de ellas sólo afectaba a quienes se movilizaban y participaban en las mismas, sin que los beneficios se tradujeran en verdaderos resultados de carácter social.

A partir de 1901 surge el sindicalismo militante, clasista, autónomo y con carácter antipatronal.

En este caso se añade a las condiciones anteriormente mencionadas, el despliegue de una amplia prensa social, obrera, popular y antipatronal, que acentuaba el nacimiento de una nueva conciencia obrera. A finales del siglo XIX los trabajadores empiezan a reconocerse a sí mismos como obreros, y a principios del siglo XX se desarrolla una gran autoestima clasista que reivindicaba con honor el ser trabajador, obrero o artesano, al tiempo que se estigmatizaba como parásito social al patrono.

Como consecuencia de la experiencia de las huelgas de panaderos de 1901 y 1903, que adquirieron la forma de protestas organizadas en toda la rama de producción, se gestaron nuevas formas organizativas que, a partir de 1905, hicieron surgir la primera Federación de Trabajadores de San José, con carácter provincial. Entre este año y 1910 se estimularon organizaciones semejantes en el resto de las provincias, siendo la de Limón la última en formarse, a pesar de la importante concentración obrera que allí existía y de las diferentes luchas que allí se daban.

En 1909, por iniciativa de un grupo de intelectuales muy destacados, se impulsó la creación del Centro de Estudios Sociales Germinal, con el propósito de fortalecer la conciencia y la organización obreras. La conciencia, por medio de la educación que cubría cursos de capacitación general, de cultura política y cultura económica, que permitían enseñar la

forma del desarrollo económico de la sociedad costarricense y las formas de explotación que en ella se daban, así como las distintas formas de resistencia a esa explotación.

De este modo, el Centro Germinal impulsó la creación de una Confederación General de Trabajadores, que se fundó en 1913, el año que, también por iniciativa del Centro Germinal y de la Confederación de Trabajadores, se empezó a celebrar el primero de mayo como Día Internacional de los Trabajadores.

El Centro Germinal evocaba las luchas parisinas de los obreros durante los movimientos de los meses Germinal y Pradial de la Revolución Francesa y asumía, intelectualmente, un compromiso militante con la causa obrera mundial, con alguna influencia anarquista. En su local estaban los símbolos de la bandera roja y negra de los anarquistas de esta época, fotos de los hermanos Reclus, de Zolá y Tolstoi. Parte de las luchas de la Confederación General de Trabajadores se inspiraron en el anarquismo, al menos en su negativa a la participación política organizativa de los trabajadores y en el impulso de las luchas orientadas a la huelga general.

Desde 1913 en adelante el movimiento sindical conoció estas formas organizativas de carácter nacional. Asimismo, se vinculó al movimiento sindical internacional, centroamericano y latinoamericano. Así, por ejemplo, mantenía importante relación, especialmente a través del Centro Germinal, con el movimiento sindical de Chile, Uruguay y España; también se ligó al movimiento obrero anarquista de la Revolución Mexicana y sus batallones rojos. En 1911, el movimiento obrero costarricense participó en la celebración del Primer Congreso Obrero Centroamericano —se habían hecho intentos para realizarlo en la última década del siglo XIX— y, en 1918, estuvo en la constitución de la Confederación Obrera Panamericana.

La Confederación General de Trabajadores se constituyó como la organización más importante durante el período 1913-23. Le tocó el período difícil de la Administración González Flores (1914-17) y de la dictadura de Federico Tinoco (1917-19), participando activamente en su caída junto con el movimiento popular y el estudiantil. Por la influencia anarquista, en su Congreso Obrero de 1917, renunció a la lucha política, partidaria y electoral, la que replanteó en 1923, en su segundo Congreso, lo que condujo a la propia disolución de la Confederación y a apoyar al Partido Reformista del general Jorge Volio.

Al disolverse la Confederación General de Trabajadores en 1923, en su lugar surgió una nueva organización denominada Confederación Obrera Costarricense, también conocida como Confederación Obrera Nacional, que no tuvo un arraigo muy fuerte en el movimiento obrero, aunque poseía dirigentes muy esclarecidos en lo político. Su labor sindical fue prácticamente nula y con frecuencia fue arrastrada a las filas y luchas del Partido Reformista. Esta se mantuvo hasta 1928, cuando desapareció al emerger la Unión General de Trabajadores, que a partir de este año se

convirtió, tanto por su estructura organizativa como por sus luchas, en la instancia más importante existente hasta entonces.

En 1928, antesala de la crisis económica mundial, bajo el gobierno de Cleto González Víquez (1928-32) se impulsaron algunas medidas preventivas para afrontar la crisis, como la creación del Ministerio de Trabajo, la Escuela de Artes y Oficios, y la Escuela de Ganadería, y hasta se intentó la promulgación de un Código de Trabajo.

La Unión General de Trabajadores desarrolló su actividad hasta 1938, cuando fue disuelta. Durante este período elevó las luchas obreras a niveles antes no alcanzados. Así, por ejemplo, durante la depresión mundial fomentó la creación de sindicatos de desempleados que desempeñaron un activo papel en movilizaciones. En asocio con estudiantes de la Liga Antiimperialista de Costa Rica creó un centro de cultura obrera, denominado Asociación Revolucionaria de Cultura Obrera (ARCO), y en 1929 comenzaron igualmente la publicación de un periódico, *La Revolución.* Este divulgó de manera más sistemática las nuevas ideas de la revolución socialista mundial, y dio a conocer las primeras experiencias históricas del desarrollo soviético. ARCO se constituyó asimismo en el centro más activo de organización de Costa Rica, el cual hizo surgir en 1931 al Partido Comunista.

Con la fundación del Partido Comunista, la Unión General de Trabajadores se mantuvo como su principal organización sindical, hasta que en 1938, debido también al propio desarrollo de este Partido en zonas rurales, acordaron disolverla y en su lugar impulsar dos organizaciones: el Comité Sindical de Enlace, para atender el movimiento obrero y de los trabajadores urbanos, el cual llegó a tener casi setenta sindicatos, la mayor parte de ellos en San José, Limón y Cartago, y la Unión Nacional Campesina, para impulsar el trabajo organizativo en las zonas rurales y agrarias, aspecto que se fortaleció en los años siguientes lográndose sólo en el año 1943-44 más de veinte sindicatos agrarios.

Estas dos organizaciones operaron de esta forma hasta 1942, cuando con motivo de la nueva situación planteada, tanto en el campo internacional, de lucha contra el facismo, por la paz y la democracia, durante la Segunda Guerra Mundial, como en el campo nacional, que condujo a una unidad nacional de fuerzas políticas que comprendió al Gobierno, la Iglesia Católica y a los comunistas, se volvió a unificarlas en una sola organización llamada Comité Nacional Sindical de Enlace, que operó hasta 1943. Este año, al calor de aquella alianza política, se formó la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR), con casi cien sindicatos, organización que se mantuvo hasta 1948, cuando la Junta Fundadora de la Segunda República la sometió a proceso de disolución, como resultado de la Guerra Fría internacional, que campeaba desde 1946, y por la derrota política infligida a los comunistas en la lucha armada de 1948.

En 1945, por otra parte, culminó el proceso de creación de otra central sindical impulsada por la Iglesia Católica, denominada Confederación Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum (CCTRN),

inicialmente integrada con quince sindicatos, la que surgió, al decir del arzobispo Víctor Manuel Sanabria, no con el ánimo de dividir al movimiento sindical existente sino de sumarle fuerza y organización al movimiento de los trabajadores, ya que muchos no participaban del sindicalismo por estar controlado por los comunistas. La Rerum Novarum, como se la conoce, nació inspirada en las corrientes socialcristianas y luego pasó a las socialdemócratas.

Desde 1913 hasta 1945 el movimiento sindical costarricense fue organizativamente único y unitario, independientemente de quienes lo dirigieran, si anarquistas, reformistas o comunistas. De hecho, lo quisiera o no la Iglesia Católica, el movimiento sindical a partir de 1945 inició el proceso de división en varias centrales sindicales, correspondiendo ellas a distintas formas ideológicas o partidarias.

2.3. Celebración de los primeros de mayo

Desde 1913 en adelante, prácticamente de manera ininterrumpida, se han celebrado en Costa Rica los primeros de mayo como Día Internacional de los Trabajadores. Las luchas que lo originaron, en 1886, fueron difundidas con amplitud en el país por la información de carácter internacional que se brindaba en la prensa local. Al principio, esta celebración mezcló un carácter revolucionario de hacer de esta fecha un día de balance de las luchas realizadas y de una plataforma de luchas por realizar para el año venidero, con siembras de árboles y otras actividades sociales.

2.4. De las luchas obreras

Desde el siglo pasado se conocen luchas obreras y de trabajadores en general. La huelga más remota detectada data de 1875, cuando se produjo un movimiento huelguístico entre trabajadores de los telégrafos, entonces ya en manos del Estado, por lo que también remite a la huelga en el sector público más vieja que conocemos.

Otros movimientos de protesta, de lucha y de resistencia obrera, los constituyeron los realizados por los trabajadores inmigrantes que llegaron en la segunda mitad del siglo XIX al país. Así, tenemos protestas laborales de chinos y de negros, que incluyeron rebeliones en los campos de trabajo; la huelga de los italianos, la más grande y larga realizada en el siglo XIX; la huelga de los españoles al finalizar el siglo XIX; y otras huelgas y luchas de trabajadores que abarcaron muelles, trabajadores del golfo de Nicoya, maestros. El eje central de estas protestas giró alrededor de los salarios, sin embargo empezaban a florecer los problemas de las jornadas, las condiciones de trabajo, la comida e higiene y la seguridad ocupacional.

En la primera mitad del siglo XX encontramos períodos concentrados de grandes luchas huelguísticas. Así, entre 1907 y 1911; entre 1917 y

1921; entre 1928 y 1934; entre 1938 y 1943; y desde 1943 hasta 1948. De estos períodos interesa destacar algunas facetas o movimientos.

En el primero, en Limón, durante un movimiento huelguístico, la compañía extranjera *United Fruit Company* trajo obreros estadounidenses desde Panamá para sustituir a los huelguistas de la región atlántica donde operaba. Estos obreros, al darse cuenta que los habían traído como rompehuelgas, de inmediato se integraron a ella pues pertenecían al sindicato que actuaba en Panamá, *Industries World Workers,* muy vinculado luego a la fundación del Partido Comunista de los Estados Unidos (EE. UU.).

En el segundo, se produce un movimiento de lucha contra la dictadura instalada en el Gobierno desde 1917, que mezcla lo sindical, lo estudiantil, lo político, lo militar y lo popular en una fuerza por retornar al constitucionalismo y el establecimiento de las libertades públicas y ciudadanas.

En lo sindical, destaca no sólo la gran cantidad de huelgas que se dan en los años de la dictadura, sino en especial dos movimientos posteriores. Uno en 1920, y otro en 1921. En 1920, durante todo el año se movilizan de manera constante trabajadores por obtener la jornada de trabajo de ocho horas, la cual se había logrado a finales de enero en una huelga de trabajadores del Ministerio de Fomento, hoy Obras Públicas, lucha que se generalizó a todos los sectores. En el mes de diciembre se decretó la ley de las ocho horas, que además reconoció, por parte del Gobierno, que los trabajadores tenían derecho a la organización sindical, a la huelga y a un incremento salarial, aunque aún no se llegó a promulgar una legislación especial. En 1921 se intentó una huelga general, que tuvo que suspenderse cuando ya estaba desarrollándose, con motivo del conflicto de límites con Panamá, bajo la consigna, semejante a la empleada por la II Internacional en la Primera Guerra Mundial, de que la Patria era primero.

En el tercero, que cubrió el período de la gran depresión, el rasgo esencial fue la movilización y organización constante de los desempleados, quienes sobrepasaron el 12% de la población económicamente activa (PEA) de estos años. Estos movimientos culminaron con las grandes huelgas de 1934, la bananera, la de zapateros y la de trabajadores de las haciendas cafetaleras en Turrialba.

En el cuarto período, fueron las movilizaciones con significativa participación de los campesinos, en torno a las luchas que culminaron con la promulgación de las garantías sociales y el Código de Trabajo, período en el que también se dieron huelgas.

En el quinto período, la lucha se dio radicalmente para divulgar y defender estas conquistas sociales, las cuales se sentía amenazadas, proceso que culminó en los sucesos armados de marzo y abril de 1948. Estos condujeron, por un lado, al triunfo de nuevas fuerzas políticas —que emergieron desde mediados de la década de los treinta—, representativas de las clases medias y empresariales en gestación, y, por otro lado, a la proscripción de los comunistas y la disolución del movimiento sindical controlado por ellos.

2.5. De la organización política del movimiento obrero

En cuanto a organización política partidaria, el movimiento obrero realizó desde finales del siglo pasado algunas experiencias. Así, en 1886 constituyó un llamado Partido de Obreros y Artesanos, y en 1893 el Partido Independiente Demócrata, estos dos intentos organizativos dirigidos por el licenciado Félix Arcadio Montero. Por sus planteamientos programáticos fueron organizaciones más de tipo liberal que obreras, pero por sus planteamientos organizativos fueron reales intentos de organizar, en un esquema de lucha de clases, a los trabajadores, llamados por Montero, descalzos, descamisados y chaquetas contra los levitas y el Olimpo, en alusión a la clase oligárquica dominante en la época que estaba en las alturas del poder. Algunos han tratado de ver en Félix Arcadio a un precursor del socialismo, lo que no fue en sentido estricto.

Como resultado de estas luchas los grupos oligárquicos, que ya habían constituido partidos políticos en Costa Rica desde 1889, se vieron precisados a impulsar desde sus organizaciones partidarias clubes políticos de artesanos, de obreros o de trabajadores, con el ánimo de neutralizar la acción de los del Independiente Demócrata.

El Centro Germinal, aunque no era un partido, impulsó la organización política de los trabajadores. A su influencia se debió, en 1913, la constitución de partidos regionales obreros en las ciudades de Limón, Grecia y San José, donde estaban desarrollándose con fuerza las relaciones capitalistas agrarias e industriales del país.

En 1919, el doctor Aniceto Montero impulsó la creación del Centro Socialista de Costa Rica, que en 1920 se transformó en Partido Socialista de Costa Rica. Esta fue la primera organización política partidista que reivindicó el socialismo histórico como programa y convocó a los trabajadores a la toma del poder para instaurar la dictadura del proletariado, como una forma de desarrollar la democracia costarricense.

Defensor de la Revolución Rusa y de su ideario, Aniceto Montero elevó las luchas obreras a un nuevo nivel. Hasta entonces, el movimiento obrero había desarrollado en la lucha política la práctica del parlamentarismo puro, es decir, agotar la lucha política en la postulación de candidatos a diputados para que desde el Congreso de la República se preocuparan por hacer leyes. En este período, con Aniceto Montero, el parlamentarismo, como táctica y como estrategia, se agota, y se plantea su superación convocando a los trabajadores a una revolución total, no por la vía de la legislación, sino por la toma directa del poder y de la transformación social total de la sociedad costarricense en interés de las clases trabajadoras.

En 1930, después de pasar algunas experiencias de agrupaciones políticas más de carácter regional caribeño y antiimperialistas, se constituyó nuevamente con fines electorales un Partido Alianza de Obreros, Campesinos e Intelectuales, que no logra elegir diputado.

En junio de 1931 se conformó el Partido Comunista de Costa Rica, que para efectos electorales, en razón de que se le impidió participar con ese nombre, organizó el Bloque de Obreros y Campesinos, al estilo de los que existían en otros países como México. Así, durante el período 1931-43 los comunistas actuaron en la vida diaria como Partido Comunista, y en el campo electoral como Bloque de Obreros y Campesinos.

El periódico *Trabajo* sirvió de órgano de ambas agrupaciones, con el claro propósito de que se convirtiera en un verdadero agitador de problemas nacionales, en un gran movilizador de sectores en luchas concretas y en un determinante organizador colectivo. Estos aspectos fueron ligados íntimamente a la práctica parlamentaria de los diputados comunistas quienes, encabezados por Manuel Mora Valverde, hicieron del Congreso esa tribuna de agitación, movilización y organización a través de los distintos proyectos de ley que llevaban a la discusión parlamentaria.

En 1943, con motivo de los cambios ocurridos en el escenario internacional, de lucha contra el facismo, de alianza internacional de la Unión Soviética, los EE. UU., Francia e Inglaterra contra el fascismo de Adolfo Hitler, de Benito Mussolini y del imperialismo japonés, se crearon las condiciones internas apropiadas para lograr una alianza política entre el Gobierno de la República y su Partido Republicano, la Iglesia Católica y los comunistas, que condujo a éstos a cambiarle de nombre a su organización partidaria, denominándose desde entonces Partido Vanguardia Popular.

3. Desarrollo del movimiento sindical desde 1948 hasta 1982

3.1. La reconstitución orgánica sindical y la división del movimiento obrero

Con el movimiento armado de 1948 y en el gobierno de facto de José Figueres Ferrer se puso en la ilegalidad al Partido Comunista en julio de 1948, proscribiéndosele por el Decreto No. 105 bajo cualquier nombre que adquiriese en el futuro. En agosto de ese año se inició, igualmente, proceso de disolución a su central sindical, la CTCR. De ahí en adelante se sometió a proceso de liquidación a todo el movimiento obrero que tenía algo que ver con esta central o con el Partido Comunista, como ya dijimos, desde 1943 denominado Partido Vanguardia Popular.

Esto hizo que, por parte de los comunistas, surgiera durante este período, hasta 1952, lo que se llamó Sindicatos Independientes y Comisiones o Comités Obreros Sindicales.

La CCTRN, por su parte, quedó muy golpeada como consecuencia de la lucha armada, dividiéndose en 1949-50, lo que casi la desintegra de manera total. Esta división fue ocasionada por la lucha interna, resultado tanto de los sucesos armados como de la penetración en ella de una

corriente del movimiento obrero justicialista de Argentina. Parte de los sindicatos que se desprendieron de la Rerum Novarum se integraron en 1952 junto con los sindicatos independientes de origen comunista, para crear la Confederación General de Trabajadores Costarricenses (CGTC). Otra parte se orientó a fundar, en 1950, la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), que no llegó a tener importancia orgánica.

El movimiento obrero y sindical bananero fue el que menos sufrió orgánicamente el embate de los sucesos de marzo y abril de 1948. Este fue el que sirvió de base para que en 1952, sobre lo que quedaba de la CTCR, se constituyera la CGTC, trasformada luego en la Confederación General de Trabajadores (CGT), la cual, en 1980, se transformó a su vez en la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT). En la década de los cincuenta, en las zonas bananeras operaban tanto sindicatos dirigidos por los comunistas como por los de la CCTRN.

En 1958 influyeron en el país las corrientes sindicalistas social-cristianas, las cuales provocaron una salida de sindicatos de la CCTRN. Estos dieron origen a dos federaciones: la Federación Campesina Cristiana y la Federación Obrera Cristiana, ambas fusionadas en 1964 en la Confederación Obrera Campesina Cristiana (COCC). Esto obligó a la CCTRN a cambiar de nombre por Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), con una clara tendencia socialdemócrata.

A finales de los sesenta, en 1969, la CCTD nuevamente sufrió una división y salida de sindicatos que originaron una nueva central sindical denominada Confederación Auténtica de Trabajadores Democráticos (CATD). Y, a principios del decenio de los setenta, la CCTD sufrió otra división que originó una nueva central sindical, llamada Confederación Nacional de Trabajadores (CNT).

En este mismo período se intentó la creación del Comité Unitario Sindical (CUS), con el propósito de conformar una instancia de mediación y de coordinación básica de los sindicatos para la ejecución de luchas comunes y tratar de formar una gran central única de trabajadores. En el CUS, de manera novedosa, se articularon otras fuerzas sociales, como la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica y diferentes organizaciones estudiantiles, de tipo político, que actuaban en la universidad. Luego, el CUS fue una instancia de confluencia de movimientos populares y comunales.

3.2. Algunas luchas de este período

En la década de 1950 a 1960, el movimiento obrero se mantuvo en las zonas bananeras donde mostró el mayor grado de organización y combatividad huelguística, como en el año de 1954. A pesar de que se encontraba dividido por la acción de la CCTRN, confederación sometida al control de la Embajada de EE. UU., al punto de que llegó a tener a su agregado laboral en la directiva central de la CCTRN, y una franca y

abierta intervención en asuntos de la política costarricense que no le competían.

Las huelgas bananeras de 1954 fueron de tal importancia, que obligaron a que por vía la judicial se determinara con exactitud la jurisdicción administrativa bananera del país y se establecieran así sus divisiones, impidiendo en adelante a la Compañía Bananera burlar situaciones laborales y afectar el movimiento sindical. Después, fue la huelga del aguinaldo, en 1958, la que marcó un hito por cuanto estableció este derecho no sólo para los trabajadores bananeros, sino también para los agrícolas, aunque el primer aguinaldo de las bananeras lo pagó el Gobierno, en un acto de debilidad ante la compañía.

En el decenio que siguió a la Guerra Civil, surgieron en el seno del movimiento obrero gran cantidad de organizaciones sindicales y se produjeron igualmente muchos conflictos laborales. De todos los conflictos habidos en el período de 1943 a 1975, el 40% de los mismos ocurrió entre 1950-60, lo que indica con claridad que a pesar de los duros tiempos posteriores a 1948, de la represión, la ilegalidad de los comunistas y la disolución de sus sindicatos, el movimiento obrero mostró un alto espíritu de lucha, de organización y de combatividad.

Los problemas de desempleo, vivienda, tierra, carestía de la vida, pobreza y poder adquisitivo de la moneda, empezaron a aflorar recién pasada la guerra de 1948. La población creció, y aunque la PEA se duplicó en los siguientes veinte años, hacia 1970 apenas llegó a ser superior al medio millón de personas.

En la década de 1960-70, el movimiento obrero entró en una nueva fase. La CGTC se constituyó y vislumbró como la principal central sindical del país. Sus esfuerzos se orientaron a unir las luchas del movimiento sindical, a coordinar las luchas agrarias y populares de diversa índole, lo que tuvo expresión en la celebración, al finalizar la década, de primeros de mayo unitarios, donde igualmente se sentaron las bases de la constitución del CUS, que integró a las principales organizaciones sindicales del país con la finalidad de ir creando de forma paulatina las condiciones y bases necesarias para constituir una Central Unica de Trabajadores en el país.

Por otra parte, hubo huelgas muy importantes como la de la Cooperativa Dos Pinos, la del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), al igual que las huelgas bananeras en el Pacífico Sur, la región del Atlántico y en la provincia de Heredia. Se incrementó el nivel de organización entre los trabajadores del Valle Central, en particular los cañeros de Grecia y de Juan Viñas y otros trabajadores como los del Sindicato de Trabajadores de la Caña de Guanacaste, quienes también realizaron movimientos huelguísticos que conmovieron el país. La huelga de Juan Viñas tuvo la particularidad de una huelga de hambre —la más sostenida habida en Costa Rica— de sus dirigentes, entre ellos una mujer.

Bajo los gobiernos del Partido Liberación Nacional (PLN) del período 1970-78, el movimiento sindical experimentó un crecimiento en el nivel

de sus luchas y en el de la organización de sectores sociales medios y profesionales. El hito más importante en este sentido se dio con las huelgas médicas de 1971 y 1972, poco comprendida la primera por el movimiento obrero en su conjunto, situación que se superó en las siguientes huelgas médicas.

La huelga médica del 71 fue condenada por todos los sindicatos, de todas las centrales, independientemente de su signo ideológico. Se la acusó de injusta y de poner en peligro la seguridad social. Ella demandó mejores salarios y un ajuste del nivel de vida de los médicos, que éstos sostenían había disminuido de manera considerable. En ese entonces apenas un 16% de los médicos, como hoy, realizaban una práctica privada de su profesión, pero alrededor de ellos se suponía una cifra más grande.

La lucha salarial era justa y mostró el deterioro importante en el nivel de vida, el cual había alcanzado incluso a sectores considerados por el conjunto de la sociedad como privilegiados. Esta lucha de profesionales por salarios justos y acordes a la realidad, se convertió en un ejemplo de lucha y de organización para las centrales sindicales, las que consiguieron comprender su importancia. Estas apoyaron de forma decidida la huelga de 1972 —y las siguientes—, pese a que, por razones ideológicas, en la huelga de 1972 los médicos rechazaron públicamente las manifestaciones de solidaridad que se les brindaron.

Entre 1958 y 1969 fueron constituidos 170 sindicatos, el 72% de ellos en el sector privado.

En el período 1972-1981 se llevaron a cabo 121 huelgas, a un promedio de una por mes, pero sólo en el año 1980 se realizó una cada cinco días. En promedio, desde 1969 hasta 1981 se realizó una huelga cada catorce días; lo que, sumado a las convenciones colectivas o los conflictos económico sociales, hace que las luchas obreras en este período se promediaran a razón de una cada diez días.

3.3. El desarrollo del sindicalismo y la organización de los trabajadores del Estado

Durante el decenio de los cincuenta fue importante el surgimiento de nuevas corrientes sindicales, especialmente las ubicadas en el sector del Estado y la administración pública. Aparecieron sindicatos en diferentes instituciones, como la UPINS en el Instituto Nacional de Seguros (INS), la UNDECA en la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), y la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP). Asimismo, en 1958 se constituyó la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR). En las décadas de los cincuenta y los sesenta, también hubo importantes luchas campesinas y comunales.

Con la fundación de la ANEP, se fortaleció el movimiento organizado sindical o gremialista en el seno de los trabajadores del Estado. Igualmente,

la Asociación Nacional de Educadores (ANDE) desempeñó un papel importante en este sentido en los años 1950-60. No obstante, en el decenio de 1940-50 el movimiento gremialista de los maestros fue muchísimo más combativo que en los años cincuenta, cuando adquirió un carácter profundamente gremialista pero no sindical.

En 1969 se constituyó el Sindicato de Educadores Costarricenses (SEC), que elevó a una nueva calidad las luchas magisteriales y posibilitó el desarrollo de luchas más amplias, ayudando a crear condiciones para el fortalecimiento del movimiento sindical de la década de los setenta. En este sentido, el SEC impulsó una verdadera concepción sindical de la lucha magisterial frente a las organizaciones existentes de educadores como la ANDE y la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), que atendían al magisterio más gremialmente. La presencia del SEC condujo poco tiempo después no sólo a que estas organizaciones actuaran de manera más sindical, sino a que llegaran a constituir una instancia de mediación organizativa, la Unión Magisterial, que coordinó luchas de estos tres movimientos.

En los años setenta adquirió importancia el sindicalismo de la educación superior, sobre todo con el impulso del sistema de educación superior que se materializó, junto a la Universidad de Costa Rica, en la creación de la Universidad Nacional, la Universidad Nacional Estatal a Distancia y el Instituto Tecnológico de Costa Rica. Y, aunque en este mismo período se inició el desarrollo de la educación superior privada, no se ha podido materializar ninguna forma de organización laboral en ellas, más allá del vínculo individual que algunos de sus profesores tienen con las diferentes organizaciones sindicales o gremiales del magisterio.

3.4. La naturaleza represiva del Estado, aflora

En particular en los grandes movimientos huelguísticos que se suscitaron en los decenios de los sesenta y los setenta, la naturaleza represiva del Estado costarricense adquirió su verdadera dimensión e ilustración ante los distintos sectores nacionales.

La represión de sus gobiernos no se dejó de sentir en estos años. Los sectores más afectados fueron los campesinos, los sectores comunales, que como en Cartago, bajo el gobierno de Francisco Orlich (1962-66), y en Lotes Vallar, en Guadalupe, pudieron sentir la fuerza represiva militar de la Guardia Civil; en Cartago, con saldo de heridos de bala. De la misma manera se comportó el gobierno de José Joaquín Trejos Fernández (1966-70), en el que la represión fue muchísimo más abierta, en especial la represión política y la conculcación de libertades fundamentales, como el control y la requisa de literatura que se consideraba subversiva, y el sellar los pasaportes con una leyenda que establecía, en violación flagrante de las libertades constitucionales, que no se permitía viajar a Cuba, la Unión Soviética y el resto de los países socialistas.

En el sector agrícola y en las luchas campesinas esto adquirió mayor dramatismo por cuanto el enfrentamiento militar fue franco, muchísimo más represivo, lo cual provocó no sólo heridos y mutilados sino campesinos muertos. Asimismo, el Estado toleró el desarrollo de cuerpos armados privados por parte de los propios terratenientes y latifundistas, que produjeron en los sectores agrarios una mayor tensión de enfrentamiento.

En el campo propiamente sindical obrero, la huelga del ICE de 1975 y las que se dieron en estos años fueron todavía más dramáticas en este sentido. Se amenazó y se llevó a la cárcel a dirigentes sindicales, se modificó la legislación penal para establecer no sólo la prohibición de la huelga en el sector público, sino para llevar a prisión a quienes incitaran u organizaran movimientos huelguísticos en este sector. La lucha que giró alrededor de los dirigentes sindicales del ICE, Fernando Alfaro y Mario Devandas, fue el punto más álgido de este proceso.

Igual incremento se dio en los niveles de organización y lucha sindical entre los trabajadores del Estado, que aglutinados a través de la ANEP, la Federación Nacional de Trabajadores de la Administración Pública (FENATRAP), los sindicatos de los bancos, el ASDEICE en el ICE, el sindicato de JAPDEVA, el del Consejo Nacional de la Producción (CNP), el del Instituto de Tierras y Colonización (ITCO), en Desarrollo de la Comunidad y en las distintas instituciones del Estado, como los ministerios y de manera particular en la CCSS, hicieron que el nivel de las luchas sociales se fortaleciera en esos años.

Durante todo el período de 1950-1970, mientras la PEA se duplicó a casi medio millón, la cantidad de afiliados sindicales se triplicó de once a treintiséis mil, dándose el mayor incremento de afiliación en el sector estatal. En los años siguientes, hasta 1982, esto se mantuvo. El sector privado permaneció con los índices más bajos de sindicalización, por cuanto la represión en las empresas es directa. Esto en atención al propio código laboral que, cuando los patronos perciben intentos de creación de sindicatos, faculta el procedimiento de despido con pago de prestaciones y derechos laborales, perjudicando de este modo esta organización y las luchas en este sector.

3.5. La organización política obrera en este período

Después de la Guerra Civil de 1948 los comunistas quedaron proscritos, especialmente a efectos electorales. Su acción sindical, aunque significativa muchas veces, se veía obstaculizada por esta represión, que hasta 1958 fue directa.

Sin embargo, en este período, en virtud de contradicciones importantes entre grupos de la oligarquía y los nuevos industriales que impulsaba el PLN, se crearon condiciones para que durante el gobierno de Mario Echandi (1958-62) se aflojara la presión sobre los comunistas, quienes coincidían con el gobierno echandista en no ingresar al Mercado Común

Centroamericano (MCC), política que impulsaba el PLN, ya que se le acusaba de amenazar con la destrucción de los artesanos, los pequeños productores y la burguesía nacional.

Durante el gobierno de Mario Echandi se permitió cierta apertura a las actividades y la organización de los comunistas, lo que nuevamente se reprimió en el gobierno liberacionista de Francisco Orlich (1962-66) y se acentuó en el de Trejos Fernández (1966-70). No obstante, por motivos de crisis económica en la producción y el mercadeo del café, en este último gobierno se procuró la intermediación de los comunistas para vender este producto a los países socialistas, creando algunos espacios para su actividad.

Esta situación condujo a que los intentos electorales que se impulsaron por crear nuevos partidos para darle espacio a estos planteamientos y oportunidad de expresión a los comunistas, se vieran frustrados por la presencia del Decreto No. 105 y de su repercusión en el segundo párrafo del Artículo 98 de la Constitución Política de 1949.

Así fueron proscritos electoralmente el Partido Progresista Independiente (1958), el Partido Socialista Costarricense (1960), el Partido Alianza Popular Socialista (1966) y el Bloque de Obreros, Campesinos e Intelectuales (1969). En 1961 pudo inscribirse una agrupación, Acción Democrática Popular, que llevó al parlamento al diputado Julio Suñol. En 1969, sin embargo, se toleró la participación del Partido Acción Socialista que llevó a la Asamblea Legislativa al Secretario General del Partido Comunista, Manuel Mora Valverde, y a un ex-combatiente de Figueres, Marcial Aguiluz Orellana, quien se había salido del liberacionismo y abrazado la causa de la revolución socialista.

Desde su fundación hasta 1962, los comunistas prácticamente actuaron como única fuerza de acción sindical. En estos años comenzaron a surgir, fuera de la organización comunista, otras tendencias de izquierda y revolucionarias que reivindicaban su papel en el movimiento obrero, sindical, popular y estudiantil.

Así surgió, en los años sesenta, el Partido Revolucionario del Pueblo, que luego evolucionó hacia el Movimiento Revolucionario del Pueblo (MRP), con fuerte impacto en la organización sindical de los cañeros de Coopevictoria, en la región de Grecia, y después en Guanacaste, así como en algunos sindicatos del sector público.

Surgió también, a principios del decenio de los setenta, el Partido Socialista Costarricense, que llegó a tener un alto grado de organización y de luchas especialmente en sindicatos cañeros de Turrialba, agrícolas de las región de San Carlos, y de forma muy destacada en el sector público, al impulsar la creación de la Federación Nacional de Trabajadores Públicos (FENATRAP), y en los bancos estatales (FEBAS). Este partido fue el que conmovió el país con las grandes huelgas del sector público en estos años, a la par de lo que los comunistas hacían en el sector bananero y el movimiento estudiantil universitario.

Emergió igualmente una expresión popular, el Frente Popular, que no impulsó un trabajo importante en sectores obreros y de trabajadores, aunque sí en el estudiantil universitario. Asimismo, una organización de orientación troskista, la Organización Socialista de los Trabajadores, que volcó sus actividades más en el trabajo comunitario, movimientos urbanos de vivienda y en algunas luchas estudiantiles.

Electoralmente, los comunistas, los socialistas y los emerrepistas constituyeron la organización Pueblo Unido, que fue el punto más alto de unidad de las izquierdas alcanzado en el país. Las divisiones, primero en el Partido Socialista Costarricense (en 1978 y 1982), en el MRP y luego, en 1982, en el Partido Vanguardia Popular, separándose un grupo encabezado por los hermanos Mora Valverde que constituyeron el Partido del Pueblo Costarricense, dieron al traste con esta organización político electoral. En la actualidad se trata de reconstituirla, a la par de la existente Fuerza Democrática, que poseía dos diputados en la actual legislatura, uno de los cuales se separó por divergencias táctico parlamentarias.

4. Desarrollo y luchas del movimiento sindical durante el período del ajuste estructural (1982-1996)

4.1. Aspectos político sindicales

Durante estos años el movimiento sindical ha sufrido algunos cambios. Estructuralmente se ha debilitado como actor protagónico, sin que por ello se hayan dejado de hacer huelgas u otras luchas sindicales, haciendo excepción de las grandes marchas y protestas magisteriales y populares de 1995, pero cuyo protagonismo no se encauzó de forma adecuada tanto desde el punto de vista táctico como estratégico.

Ha influido en esta situación de debilidad protagónica la división del Partido Comunista de 1982, la desaparición real de las otras fuerzas de izquierda y, junto a ello, la desintegración del sistema mundial socialista, que afectó de manera profunda la militancia de estas organizaciones en el movimiento sindical.

Sin embargo, se han hecho esfuerzos importantes por conseguir la recomposición del sindicalismo y, a este efecto, se ha tratado de materializar un organismo de unidad sindical, que en 1986 se concretó en el llamado Consejo Permanente de los Trabajadores (CPT), donde se encontraban las seis centrales sindicales más importantes del país. No obstante, su gran debilidad es que esta unidad apenas se ha logrado en este Consejo a nivel de la dirigencia que lo compone. Fue, inicialmente, una instancia de coordinación, pero ha logrado impulsar luchas conjuntas de todas las centrales.

Parte de las luchas del CPT han girado alrededor de la capacitación sindical, las luchas salariales, la lucha por las libertades públicas y sindicales. Pero la principal ha sido la lucha contra la privatización de los servicios públicos, sobre los efectos de las políticas y directrices económicas que imponen el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, y la ejecución de los llamados Planes de Ajuste Estructural (PAEs), que se inicia el primero en el gobierno de Luis Alberto Monge (1982-86), el segundo bajo las administraciones de Oscar Arias Sánchez (1986-90) y de Rafael Angel Calderón Fournier (1990-94), y el tercero en el gobierno de José María Figueres (1994-98).

En este mismo período se ha logrado la constitución del CIMA (Consejo Inter Magisterial Asociado), sobre todo de las organizaciones gremiales y sindicales de la educación pública; se ha creado igualmente una instancia coordinadora de los sindicatos de la educación superior pública.

Recientemente, un logro unitario de gran escala lo ha constituido el Frente de Organizaciones Laborales (FOL) del ICE y la constitución de un frente nacional por la soberanía y la dignidad nacional, que encabeza el expresidente de la República, licenciado Rodrigo Carazo Odio. Tiene por centro de su actividad la defensa de las instituciones públicas que, como el ICE, son amenazadas por la reforma estatal y el ajuste estructural que se lleva a cabo.

También se han creado instancias de coordinación sindical de organismos de diferentes instituciones del Estado, y especial relieve ocupa la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular, donde tienen lugar todas las organizaciones sociales y sindicatos.

El signo más importante de este período es la rearticulación de los movimientos sindicales, el incremento, ahora cuantitativo, de sus luchas y participación, la búsqueda de plataformas de lucha aún sin precisar de modo adecuado, el surgimiento de problemas asociados a la defensa de la soberanía nacional, y la lucha por mejorar las condiciones de vida.

Por los datos que señalamos adelante se puede apreciar que ha crecido el número de huelgas y de acciones sindicales. En este período también se produce otra circunstancia importante, al tornarse más prolongadas las huelgas y alcanzar un mayor nivel de participación.

4.2. Algunos aspectos políticos institucionales del sindicalismo

En la lucha sindical de Costa Rica, particularmente desde 1969, de todas las huelgas habidas hasta hoy, 1996, tan sólo tres han sido declaradas legales, incluso con flagrante violación de la normativa jurídica misma por parte de los tribunales al declarar la legalidad de las huelgas y suspender al mismo tiempo su ejecución para unos meses después, o al

permitir operar parte de las empresas declaradas en huelga legal, con el grave perjuicio ocasionado con ello a los trabajadores.

De esta situación sólo se puede sacar la enseñanza de que los trabajadores siempre van a acudir al expediente de la huelga, aun cuando los amenacen con la declaratoria de ilegalidad o de cárcel, como también se hacía. Más aún, la situación que expresa esta estadística es que los trabajadores no tienen ningún respeto por el Poder Judicial y los Tribunales de Trabajo en materia de sus luchas sindicales. Pero ello también conspira contra la propia institucionalidad y organización democrática nacional, que en Costa Rica tiene un asidero muy poderoso en la propia imagen de esta institución judicial.

Desde el punto de vista de la acción política sindical este desencanto institucional y este valor de lucha, a la vez, no ha podido traducirse en una mayor organización política popular u obrera propiamente dicha. No obstante, es, sin lugar a dudas, un detonante que en cualquier momento puede agudizar y profundizar las luchas sociales en el país.

Hasta finales de la década de los ochenta era frecuente que algunos jueces e inspectores de trabajo, cuando se trasladaban a centros de trabajo en conflicto, como eran las compañías bananeras, lo hicieran a expensas de las propias compañías (por lo demás interesadas). Esta situación ha sido bastante superada en estos últimos años y en el campo judicial, en este sentido, se percibe una nueva actitud moral.

En cuanto a la disolución oficial que se lleva a cabo oficiosamente de sindicatos por parte de la Oficina de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, hay que señalar que durante el ejercicio de gobiernos de orientación social cristiana se produce menos disolución, por inactividad organizativa, que bajo los gobiernos socialdemócratas del PLN, más proclive a estar eliminando los sindicatos que se encuentran en esa situación, pese a su lenguaje y discurso políticos en el campo obrero de ribetes populistas.

De igual modo, en relación con la aprobación de convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de todos los ratificados por Costa Rica, se han logrado mayor número en gobiernos de orientación social cristiana y no en los socialdemócratas. A pesar de que en el lenguaje cotidiano el PLN reivindica los intereses de los trabajadores, es un partido que tiene una importante actividad organizativa sindical, y hasta ha tenido algunos de sus dirigentes sindicales en el propio Congreso de la República.

De las cuestiones más novedosas que se presentan en estos últimos años, está, desde 1989, la creación de la Sala IV o Constitucional del Poder Judicial, la cual ha venido fallando en materia laboral de un modo particular. Sin duda alguna, empieza a calar en la defensa de los derechos constitucionales que protegen a los trabajadores y sus derechos de organización sindical y de huelga.

Por ahora es importante mencionar que se ha ampliado y fortalecido el derecho de sindicalización al sector privado y lo que se denomina las

libertades sindicales. Así por ejemplo, ha dictado significativa jurisprudencia en relación al reconocimiento de la libertad de trabajo; sobre el derecho al trabajo, las condiciones de trabajo, la libertad de sindicalización, el derecho de huelga y el de negociación colectiva; sobre despidos de mujeres trabajadoras embarazadas y labores domésticas; sobre aspectos de derecho laboral público y privado, entre ellas la obligatoriedad del patrono de indicar las causas de despido y entregar certificación de conclusión de contrato; sobre la prescripción de derechos laborales; sobre la estabilidad de empleo de los trabajadores interinos, empleados de confianza y de nombramiento a plazo fijo; y sobre el fuero sindical propiamente dicho.

Todo esto, lamentablemente, todavía no se incorpora al movimiento sindical en sus luchas, y menos en la conciencia de los trabajadores; pero, en esta instancia judicial se están creando mecanismos institucionales que potencializarán las luchas democráticas y político institucionales de los trabajadores.

También en el campo político institucional hay que considerar que en este período el movimiento sindical ha propiciado la creación de un nuevo Código de Trabajo. Varios intentos se han llevado a cabo sin éxito. El último ha sido presentado el primero de mayo de 1996, cuando el dirigente sindical José Joaquín Meléndez ha entregado al arzobispo de San José, monseñor Román Arrieta, una copia de un proyecto de Código de Trabajo nuevo que presentarán a discusión y para el cual buscan el aval de la Iglesia Católica.

En cuanto a la legislación sindical, están pendientes de ratificación parlamentaria varios convenios de la OIT. Justamente, varios de ellos se encuentran en la agenda parlamentaria. La letra judicial en Costa Rica es muy diferente de la realidad y, a pesar de lo establecido en la propia Constitución Política, el Código de Trabajo o en los convenios ratificados hasta hoy, estos instrumentos han tenido poco peso en la defensa real de los intereses de los trabajadores, y éstos siguen sin tener garantías reales para su organización en sindicatos y el ejercicio de sus derechos constitucionales en esta materia.

Una importante conquista de este período fue la derogatoria de los artículos 333 y 334 del Código Penal en lo que respecta a la penalización de quienes incitaren a huelga, especialmente en los servicios públicos. Otras reformas al Código de Trabajo presentadas en la década de los setenta, no fueron aprobadas.

Desde 1970 hasta hoy, desde el punto de vista gubernativo, sólo el Ministro de Trabajo de la Administración Figueres Ferrer (1970-74), Danilo Jiménez Veiga, se preocupó realmente de fortalecer el movimiento sindical, motivo por el cual en varias ocasiones tuvo que enfrentar a importantes sectores empresariales y de los medios de comunicación del país, que lo acusaron de tratar de promover el sindicalismo por decreto. Estos enfrentamientos fueron motivados también porque bajo su gestión se ratificaron algunos convenios internacionales y se modificó el Consejo

Nacional de Salarios, para que las diferentes centrales sindicales tuvieran representantes y pudieran asegurar políticas de salarios realistas.

Durante los gobiernos de los PAEs, aquéllos se han visto imposibilitados de cumplir sus promesas de campaña electoral. Por ello han sido importantes los movimientos campesinos de UPANACIONAL y de los maestros desde la Administración Monge Alvarez (1982-86), tratando de evitar el cumplimiento y la ejecución de los ajustes en cuanto a los gastos en servicios sociales y a las políticas de aumentos de salarios, lo mismo que en torno al alza de tarifas de los servicios públicos de electricidad, teléfonos, agua, gasolina y energía en general.

La debilidad y la división del movimiento sindical han colaborado en no ofrecer una mayor capacidad de lucha y de resistencia. Durante su gobierno, el Presidente Monge pudo neutralizar y mediatizar al movimiento sindical con bastante éxito. La situación centroamericana, desde 1979, lejos de ayudar aterrorizaba a sectores poderosos de la economía y de la política, lo que condujo a presionar más sobre el movimiento sindical y popular para evitar la organización autónoma de los trabajadores.

Importante signo de este período es el reforzamiento del papel protagónico, que cada vez cobra más fuerza, de los empresarios de todo signo en la discusión de los asuntos públicos, al tiempo que los sindicatos cada vez más son apartados de esa discusión.

Durante los últimos años del decenio de los setenta y principios del de los ochenta, los empresarios consiguieron articular un sindicato, beligerante como tal y exigente de su necesidad de participar en la discusión política de los asuntos económicos, aspecto que nunca fue retomado por el sindicalismo obrero, ni siquiera apoyaron esta demanda.

Hoy, los empresarios han renunciado a su organización sindical y por el contrario han logrado más cohesión y fuerza desde sus propias organizaciones empresariales; y han cerrado su actitud frente al sindicalismo laboral y frente a las políticas que no comparten con los gobiernos de turno.

En este período también ha actuado contra el desarrollo del sindicalismo el fortalecimiento logrado por las asociaciones solidaristas, las cuales han encontrado espacio y apoyo suficiente en empresas privadas y públicas como una alternativa a la organización sindical.

Aun cuando numéricamente los datos informan de un crecimiento sindical, en la realidad hay un debilitamiento, un estancamiento y una mediatización de los sindicatos, encontrándose a la defensiva frente a las políticas institucionales de los PAEs, de desmovilización laboral, de privatizaciones de empresas públicas, de malos salarios y de elevado costo de la vida, así como ante la caída brutal del poder adquisitivo del dinero. Probablemente, a nivel individual opera un temor por parte de los trabajadores de ser despedidos o afectados por estas políticas, más si se hallan involucrados en la acción sindical.

Por otra parte, en estos últimos años el desarrollo de las actividades de la maquila generó un papel protagónico, oculto, de las mujeres

trabajadoras, en el mantenimiento de sus hogares y el sostenimiento de la desocupación laboral y de las actuales políticas de movilización que se impulsan. En estos años, el promedio de desempleo anual, reconocido oficialmente, ha oscilado entre un 4,5 y un 6,5%, que significa aproximadamente de cuarenta y cinco a ochenta mil personas, en tanto que el desempleo extraoficial alcanza hasta el 9%, equivalente a entre noventa y ciento diez mil personas sobre la PEA.

De la composición de la PEA, el 26% son mujeres (más de trescientas mil). De éstas, el 52% (unas ciento ochenta mil) son, según la Dirección General de Estadística y Censos, cabeza de familia, esto es, que aportan el principal ingreso de sus hogares aun cuando tienen esposo o compañero, estadística oficial que no comprende a las amas de casa ni el servicio doméstico. Por ello, no es casual el notable desarrollo de la legislación protectora de la mujer en general, y de la trabajadora en especial.

A la mujer la han convertido en el sostén de la crisis económica y social y de la masa de desocupados. Es hoy, en la práctica, el principal elemento de estabilidad social por el papel protagónico que desempeña en la producción y el mantenimiento de esta situación social. Sin embargo, esto no se ha traducido en aspectos sindicales y de lucha obrera y social, aunque desde el punto de vista institucional gubernativo se trata de fortalecer su participación en las estructuras tradicionales de poder y participación partidaria, sin una verdadera proyección en la vida social y económica que la rodea. Este es un elemento que hoy pesa gravemente en la lucha y organización sindical.

Pareciera que irrumpe como un gran espacio para la acción sindical el escenario geográfico fuera de la fábrica y de la empresa, por cuanto hoy los problemas de la fábrica, la empresa o la finca, se multiplican en los barrios, las ciudades y los campos.

Los problemas asociados a la vivienda, los servicios públicos, lo que tiene que ver con libertades y derechos civiles, los derechos humanos, adquieren una relevancia notable, así como los que son del conjunto social, los ecológicos, los del ambiente, los urbanos, los de las mujeres y los niños, los de la seguridad ciudadana, los del agro, los problemas relacionados de modo específico a la vida cotidiana como la recreación y el tiempo libre. Esto potencializa a la lucha sindical y obrera el surgimiento del obrero ciudadano, con los problemas que le son atinentes.

La lucha por los salarios ha desempeñado en toda la historia sindical costarricense el elemento central. Un estudio realizado desde 1943 hasta 1978, que no es diferente para los años siguientes, mostró que del total de huelgas, convenciones colectivas de trabajo y conflictos económicos sociales realizados en ese período, el 88% de todas las demandas giraron alrededor de la cuestión salarial, el 8% cubrió aspectos relacionados con seguridad e higiene ocupacional y aspectos del medio ambiente laboral, y un 4% lo estrictamente político sindical, es decir, protección y fortalecimiento de los sindicatos y de sus dirigentes.

La situación hoy plantea urgentemente la revisión de esta política de lucha. No se puede dejar de luchar por el mantenimiento al menos de los salarios esenciales, pero hay que plantearse con toda crudeza la urgente necesidad de discutir sobre salarios otros beneficios reales, que puedan incorporarse de modo decisivo y directo a la vida diaria, en calidad y mejora, de los trabajadores.

Tácticamente, la discusión y lucha por los salarios, en la que participan los sindicatos cada año, comienza de cero. En realidad, debería plantearse sobre lo que ya se tiene. Igual ha sucedido con la discusión de los convenios de trabajo, pudiéndose someter a ellos *adendums* y modificaciones estrictas de las normas que no cumplen el papel que se deseaba, pero no discutir de nuevo todo, lo cual produce un desgaste y un cansancio sindical que ha empezado a notarse, y un debilitamiento de este instituto jurídico.

4.3. Atomización y unidad sindical

Existe una tendencia a mantener las organizaciones existentes, aun cuando ellas comportan un alto nivel de atomización orgánica. Es más, siguen apareciendo nuevos sindicatos. Sólo en el sector salud hay casi cincuenta organizaciones sindicales. Sin embargo, al mismo tiempo se ha ido conformando una actitud unitaria organizativa de coordinación y en las diversas instituciones surgen, de manera coyuntural las más de las veces, estas instancias de acción sindical.

Urge, no obstante, crear el espacio para conseguir una verdadera unidad de acción sindical en aquellos elementos de la lucha que son absolutamente unitarios, dejando de lado las divergencias y los problemas que tácticamente no logran ninguna unidad, y concentrarse en luchas específicas, manteniendo la divergencia sobre las restantes.

4.4. Replantear los métodos y formas de lucha

Urge replantear las formas de lucha y de movilización obrera y sindical. Con frecuencia se anuncian grandes marchas y paros prolongados que, en la práctica, resultan marchas de dirigentes y paros fracasados en los términos que se convocan; incluso las amenazas sindicales de huelga general, que también resultan un fracaso en el cual la prensa se solaza a grandes titulares, con el consabido efecto desmotivador en el conjunto de los trabajadores y el debilitamiento de su niveles orgánicos. Es, sin lugar a dudas, más práctico, efectivo y real convocar entonces a marchas de dirigentes sindicales que se ajustan exactamente al tamaño de la misma y a paros cortos pero efectivos, hasta paros de quince minutos escalonados, pero que realmente pueden hacerse y celebrarse con éxito laboral.

4.5. Algunas tareas concretas

En primer lugar, urge, por parte del movimiento sindical, articular un planteamiento alternativo a las políticas económicas e institucionales que se ejecutan con orden del FMI, del Banco Mundial, o por iniciativa gubernativa local.

El movimiento sindical carece hoy de un efectivo y realista plan de lucha, que permita unir los más amplios sectores y que muestre conocimiento de la realidad que se vive. Ha de ser un programa alternativo de posibilidad ejecutiva a las políticas imperantes.

En segundo lugar, se impone una política realista de lucha, que permita aprovechar las contradicciones que dan dentro del propio Consejo de Gobierno, del PLN o el Partido Unidad Social Cristiana, y de sus respectivas fracciones parlamentarias en la labor legislativa o de éstas con el Gobierno.

Esta política ha de estar orientada a profundizar dichas contradicciones o a utilizarlas en favor de la causa del sindicalismo y de los intereses de los trabajadores, de manera que con ella se apruebe y se movilice en pro de las cosas que se estimen favorables, y se movilice y se luche en contra de las que se estimen desfavorables o perjudiciales, vengan de la iniciativa gubernamental o partidaria oficial o no.

En tercer lugar, es urgente replantear el problema de la soberanía nacional hoy, y del interés nacional. Urge discutir el problema de la regionalización que se nos impone como un nuevo esquema de dominación imperialista bajo las banderas del globalismo y de las fronteras abiertas de los mercados.

Hay aún, en Costa Rica, reservas importantes de burguesía nacional, que ante la ausencia de un proyecto histórico que conjugue sus intereses, se debilitan cada vez más y se hacen proclives a deshacerse de sus bienes, nacionales, vendiéndolos o asociándose al capitalismo salvaje y competitivo que se les impone con ánimo de aniquilarlos, y de esa manera pretenden sobrevivir.

En cuarto lugar, urge desarrollar un planteamiento correcto, desde el sindicalismo, sobre la modernización del Estado, que tenga que ver con su eficiencia y eficacia, con la modernización económica y tecnológica de nuestra economía. Pero también con la actitud de los trabajadores frente a sus deberes laborales, aspectos descuidados en la práctica sindical.

En quinto lugar, es necesario replantear el debate ideológico en términos de neoliberalismo y neoimperialismo, de privatizaciones y desnacionalización, de integración o desaparición de la unidad cultural costarricense. Descubrir en determinadas luchas concretas la dependencia o la entrega del país, como se ha hecho con las del ICE, que evidencia o la centralización del poder o la entrega de la Nación a las políticas del FMI o del Banco Mundial, o también el endeudamiento creciente contrario a los intereses no solamente de los trabajadores. Hasta sectores de empresarios ya gritan en este sentido.

En sexto lugar, es urgente validar el pasado glorioso de la lucha sindical y recuperar la memoria histórica de estas luchas por salarios, por jornadas, por condiciones de trabajo, por seguridad e higiene ocupacional, por estudio y becas de capacitación, por salud y seguridad social, por las convenciones y los convenios, por una nueva legislación laboral y por la democratización efectiva de nuestra realidad social y política. El desarrollo de la democracia nacional ha sido en función de los sectores populares. La ampliación de las libertades ha sido en detrimento de los privilegios de todo tipo que antes estaban restringidos a estos sectores. Por ello, el desarrollo democrático contiene el desarrollo o la participación sindical y popular activa.

En séptimo lugar, es importante reconocer que este proceso de modernización envuelve al movimiento sindical. Ello ha variado valores, ha hecho aumentar el individualismo, se ha disminuido la equidad y la solidaridad y se aumenta la desigualdad. Urge, en contraposición, recuperar los valores sociales opuestos a los que se generan en las políticas neoliberales.

En octavo lugar, hay que replantearse las políticas de alianzas, sobre todo las estratégicas: sindicatos-sindicatos; sindicatos-partidos; sindicatos-empresarios; sindicatos-sectores informales; sindicatos-campesinos; sindicatos-estudiantes; sindicatos-otras organizaciones de la sociedad civil.

La lucha legislativa exige también una iniciativa legislativa popular o sindical que hoy no se tiene, ni siquiera por los partidos pequeños de la Asamblea Legislativa.

4.6. Necesidad de desarrollar un pensamiento social sindical

Urge elaborar un pensamiento social sindical que atienda el desarrollo de la sociedad y permita avanzar en la economía, en nuevos y mejores empleos, y en la aplicación de criterios de equidad. Esto tiene que ver, en su orden, con democracia, con desarrollo y con distribución, respectivamente, y que se articule en una plataforma programática amplia de techo, trabajo y tierra, las grandes áreas en que aquellos aspectos se conjugarían.

De esta manera, el movimiento sindical debe estimular su capacidad analítica y de ideas, orientada a lograr una visión más técnica y profesional para debatir y crear de esta forma un nuevo actor sindical, con capacidad de pensar, sobre todo porque las transformaciones en la organización del trabajo que se imponen, cambian también al movimiento sindical y sus concepciones.

El desarrollo democrático encuentra su más sólido aliado en el movimiento sindical. A la sociedad de los próximos años se le imprimirá un nuevo rostro social en el que el movimiento sindical ha de desempeñar un papel importante.

En este sentido, la fuerza de los trabajadores puede determinar el desarrollo democrático posible si hay objetivos claros, si hay nuevas formas de acción, si se consiguen determinar los énfasis de la acción y la demanda sindical.

4.7. Algunos datos básicos

Año	No. de sindicatos inscritos	No. de sindicatos afiliados	Conven-ción	Arreglos	Huelgas
1978	204	33.827	41	10	***
1979	280	94.927	43	17	***
1980	280	106.432	36	12	***
1981	311	113.423	16	32	***
1982	328	123.251	35	27	14
1983	322	125.817	25	24	16
1984	316	128.382	23	48	12
1985	359	135.508	21	45	10
1986	335	138.583	***	***	12
1987	356	138.145	***	***	6
1988	411	153.638	***	***	16
1989	469	148.994	***	***	31
1990	420	154.469	***	***	33
1991	432	156.787	***	***	11
1992	423	168.166	***	***	19
1993	391	158.574	***	***	21
1994	387	165.268	***	***	19
1995	***	171.428	***	***	24

5. Síntesis

El presente trabajo plantea el desarrollo de las líneas más importantes del movimiento sindical costarricense, con una visión histórica que se ubica desde los orígenes para comprender la dinámica de los problemas del presente sindical. Enfatiza en las líneas organizativas y de lucha, y señala los elementos político partidarios que inciden en el movimiento obrero nacional. Destaca, en opinión del autor, las grandes áreas sensibles hoy para la acción y la organización sindical. No desarrolla los elementos

de las luchas sociales en general ni de los movimientos populares, no sindicales, aunque los mantiene de fondo y de contexto.

La estructura general del trabajo plantea niveles organizativos, niveles de lucha, niveles de apreciación política, problemas existentes y las tareas urgentes que enfrenta el movimiento obrero y, con él, el movimiento popular en general.

Destaca los grandes problemas que inciden en el debilitamiento, la mediatización y el estancamiento del movimiento sindical, aunque paradójicamente éste ha mantenido un crecimiento cuantitativo tanto en luchas como en organización y afiliación. Plantea algunos de los problemas, que a modo de agenda y de revisión de la misma, podría incidir para retomar la iniciativa sindical y el protagonismo del movimiento obrero que el momento actual demanda.

Bibliografía

Acuña, Víctor Hugo (1985). *Las huelgas de 1920 en Costa Rica por la jornada de 8 horas*. San José, CENAP-CEPAS.

Acuña, Víctor Hugo (1984). *La huelga bananera de 1934*. San José, CENAP-CEPAS.

Aguilar, Marielos (1989). *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica 1943-1971*. San José, Editorial Porvenir.

Backer, James (1974). *La Iglesia y el sindicalismo en Costa Rica*. San José, Editorial Costa Rica.

Castillo, Gerardo. *Sindicalismo en Costa Rica. Notas históricas*. San José, CEDAL.

CEPAS (1985). *Acerca del sindicalismo*. Cuaderno de Estudio. San José, 24 págs.

Contreras, Gerardo (1994). *Esbozo histórico del SEC*. San José, Imprenta Nacional.

De la Cruz, Vladimir (1978). "Costa Rica: 100 años de luchas sociales", en *Historia de las Instituciones de Costa Rica*. Lecturas Complementarias No. 2. UCR.

De la Cruz, Vladimir (1980). *Las luchas sociales en Costa Rica 1870-1930*. San José, Editorial Costa Rica.

De la Cruz, Vladimir (1986). *Los mártires de Chicago y la celebración del primer primero de mayo en Costa Rica*. San José, Editorial Costa Rica.

Donato, Elisa-Rojas, Manuel (1985). *Sindicatos, política y economía. 1972-1984*. San José, CEPAS.

Fournier, Arturo (1974). *La United Fruit Company y las huelgas bananeras*. Tesis, UCR.

Molina, Natasha-Díaz, Estrella (1977). *Condicionantes del desarrollo sindical en Costa Rica*. Tesis, UCR.

Montero Mejía, Alvaro (1978). *La naturaleza del Estado costarricense. Las enseñanzas de una huelga. Las tareas de los revolucionarios*. San José, Partido Socialista Costarricense.

Oliva, Mario (1985). *El movimiento artesano obrero urbano en Costa Rica*. San José, Editorial Costa Rica.

Revista de Ciencias Sociales (1978). Universidad de Costa Rica, Nos. 15-16.

Torales, Ponciano (1978). *Reseña histórica del sindicalismo en Costa Rica*. OIT.

Capítulo II

El sindicalismo: ¿actor pasivo en el proceso de desarrollo de Costa Rica?

Jorge Nowalski

1. Introducción

A partir de la crisis de principios de la década de los ochenta, el movimiento sindical ha venido a menos y se ha tenido que contentar con ser un actor pasivo en el proceso de desarrollo. La crisis económica de principios de dicha década puso en evidencia las limitaciones del modelo de sustitución de importaciones.

Además, con la crisis se empezó a cuestionar tanto el papel del Estado Benefactor como el del incipiente Estado Empresario creado en 1974, y cuyo brazo ejecutor era la Corporación de Desarrollo (CODESA).

Los programas de estabilización económica y los de ajuste estructural que se han ejecutado en los últimos diez años, han iniciado un proceso de

desmantelamiento del Estado Empresario y del Estado Benefactor. El movimiento sindical costarricense, cuya membresía está constituida por servidores públicos en un 70%, se ha visto amenazado por las diferentes medidas que se han tomado para reducir el tamaño del Estado y el ámbito de acción del mismo. En el proceso, el sindicalismo se ha debilitado y, después de haber participado, desde los años treinta, en importantes luchas en defensa de los intereses de los trabajadores, ha ido perdiendo vigencia como interlocutor de la clase trabajadora.

El objeto de este ensayo, ante este panorama tan sombrío, es, primero, analizar algunas de las razones que explican el debilitamiento y, consecuentemente, el poco protagonismo que ha tenido el movimiento sindical en el proceso de desarrollo de Costa Rica; y, segundo, recomendar algunas acciones que podrían fortalecer el sindicalismo y convertirlo en uno de los actores principales del quehacer económico, social y político del país.

2. Antecedentes

A pesar de los logros obtenidos en el campo económico y social a finales del decenio de los setenta, el modelo de desarrollo imperante presentaba serios desequilibrios en la balanza comercial y la balanza de pagos. Desequilibrios que fueron mitigados parcialmente gracias a condiciones coyunturales favorables (altos precios internacionales del café y el banano, inversión extranjera y fácil acceso al ahorro externo).

Sin embargo, a inicios de la década de los ochenta, la economía empezó a decrecer rápidamente. El proteccionismo y la distorsión en los precios de factores de producción redujeron la relativa competitividad de las exportaciones. Además, las exportaciones se vieron afectadas por la sobrevaloración de la moneda, lo que limitó la expansión del sector manufacturero que dependía en gran medida de materia prima y bienes intermedios importados.

Otros factores que aceleraron la crisis y que tenían carácter externo fueron:

1. El exceso de liquidez de las instituciones financieras internacionales y las condiciones favorables de los préstamos que ofrecieron esas instituciones.

2. El final del *boom* de los precios del café, que alcanzó su máxima en 1977, y el aumento de los precios del crudo, lo que afectó los términos de intercambio comercial (por ejemplo, éstos tuvieron una caída del 23%).

3. La recesión mundial de principios de los ochenta y las consecuentes prácticas proteccionistas que limitaron el acceso de los productos de exportación.

4. La situación de inestabilidad política y la crisis económica de la región, que prácticamente dio al traste con la integración centroamericana.

Además del impacto de los factores externos, la decisión del entonces presidente, licenciado Rodrigo Carazo, de posponer los ajustes que necesitaba la economía costarricense, aceleraron la crisis que vivió el país. Algunos hechos que ilustran los desaciertos cometidos en ese período son: la expansión de la demanda doméstica por medio de préstamos externos y el aumento de la oferta monetaria producto de la impresión de dinero. Algunos resultados de esas políticas fueron una inflación que alcanzó cifras récord del 90%, una caída del producto interno bruto (PIB) del 12%, un aumento de la deuda externa de dos mil quinientos millones de dólares a cuatro mil millones, una tasa de desempleo del 9,7%, una devaluación del colón del 600%, la caída de los salarios reales en un 40%, lo que provocó una reducción en la tasa de consumo que alcanzó niveles inferiores a los de 1970. Por último, las inversiones públicas tuvieron una contracción del 50%, y ante la pérdida de credibilidad del Gobierno, muchos costarricenses optaron por sacar sus capitales, lo que aceleró el proceso de contracción económica.

A partir del gobierno del señor Luis Alberto Monge en 1982, se aplicaron diversas medidas económicas enmarcadas dentro del llamado Programa de Estabilidad Económica. Algunas de esas medidas tenían como objeto el control de los precios; la programación monetaria de acuerdo con la disponibilidad de ahorro externo; la promoción de las exportaciones, especialmente las no tradicionales; una política de salarios e ingresos orientada a recuperar los niveles del decenio anterior; y la implantación de medidas de compensación social destinadas a mitigar los costos sociales del proceso de estabilización.

Sin entrar a discutir en detalle la gama de medidas aplicadas, pues ello escapa del objetivo de este capítulo, los resultados obtenidos fueron positivos. Por ejemplo, el crecimiento económico alcanzó una tasa anual promedio del 5%; la inflación bajó al 15%; los salarios reales crecieron un 55%, aunque no alcanzaron los niveles de 1979; y las políticas de promoción de las exportaciones no tradicionales dieron resultado al alcanzar la suma de doscientos diez millones de dólares en 1985, o sea, el equivalente al 20% de los ingresos totales por concepto de exportación.

3. Estabilización económica y ajuste estructural

La crisis de principios de los años ochenta hizo indispensable adoptar medidas tendientes a estabilizar la economía, y puso de manifiesto la necesidad de reestructurar el sistema económico para que éste pudiera generar los recursos necesarios para mejorar la calidad de vida de los costarricenses. Para ello, era imprescindible que a la par de las medidas implantadas para controlar la inflación y el equilibrio de la balanza de pagos, se adoptaran políticas que aumentaran la eficiencia en la asignación de los recursos de la economía.

Fue así como a partir de 1985, y por influencia directa del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial, se desarrollaron los programas de ajustes estructurales conocidos como PAE I y PAE II.

Las políticas enmarcadas dentro de los PAE I y II tenían como objetivos:

1. Controlar y reducir la demanda doméstica mediante la implantación de políticas fiscales y monetarias restrictivas dirigidas a lograr un equilibrio entre la demanda agregada y la oferta agregada.

2. Expandir la oferta agregada, para lo cual se aplicaron políticas tendientes a regular las tasas de cambio, precios y comercio. Se dio una profunda modificación en la estructura de incentivos con el fin de incrementar y diversificar la oferta exportable.

3. Reducir el déficit fiscal a través, tanto de una reforma tributaria que incrementara los ingresos fiscales, como de la racionalización del gasto público y el control de la inversión pública.

Con relación al PAE I, el énfasis de la acción gubernamental fue la reducción del déficit fiscal. Por lo tanto, el esfuerzo se centró en las medidas orientadas a reducir el gasto público. Fue así como se aplicaron medidas para congelar las contrataciones de empleados en el sector público, privatizar las empresas estatales y desmantelar CODESA, con el consiguiente ahorro de los recursos que ésta demandaba del erario público. En términos de la expansión de la oferta agregada, se llevaron a cabo los primeros esfuerzos por reducir los aranceles y los impuestos sobre la renta. Además, se dieron los primeros pasos para crear una agencia de reconversión industrial que promoviera y facilitara la modernización del aparato productivo.

Con relación al PAE II, el énfasis se centró en el incremento de las exportaciones. Se implantaron medidas para modificar el sistema de comercio e impulsar el desarrollo industrial a través de mayores reducciones arancelarias, de cambios en los esquemas de incentivos y la flexibilización en el uso de las divisas para que éstas puedieran ser usadas libremente en la economía. Además, se tomaron medidas orientadas a fortalecer la banca estatal y estimular el funcionamiento de la banca privada.

Por último, la política social, en la época de ajuste, ha tenido un marcado sesgo asistencialista. Las políticas de los años sesenta y setenta, orientadas a la universalización de la educación y la salud, han sido sustituidas por políticas de bonos dirigidos a los segmentos más pobres de la población. La focalización se ha convertido en la razón de ser de la política social, con lo que prácticamente se ha institucionalizado la caridad estatal. De manera paradójica, los detractores del Estado de Bienestar (por paternalista e intervencionista), han creado condiciones que han acrecentado la dependencia del Estado para grandes segmentos de la población, lo que les ha cerrado espacios de participación en el proceso de desarrollo.

4. El impacto de los PAEs y el asistencialismo estatal

Las medidas incluidas en los PAEs, como la reducción del tamaño del Estado, la desgravación arancelaria, la eliminación de subsidios y algunas exenciones fiscales, el desmantelamiento del Estado Empresario, la modernización del sistema financiero, la contracción del gasto público y la focalización de la política social, han tenido un impacto negativo para la clase trabajadora.

A continuación se mencionan algunos de los efectos que dichas medidas han tenido en el bienestar de los trabajadores:

1. Las diferentes medidas económicas han tenido un carácter recesivo, lo que ha incidido en la caída de los salarios reales, caída que de 1987 a 1991 fue del orden del 8,2%. A juzgar por la política de salarios decrecientes y las minidevaluaciones, pareciera que éstas forman parte de un esfuerzo por redefinir las ventajas comparativas del país basadas en el abaratamiento del costo de la mano de obra. Esto con la intención de atraer inversión extranjera para el establecimiento de empresas, sobre todo dedicadas al ensamblaje (maquilas).

2. Paralelamente a la caída del salario real, la desgravación arancelaria y la indiscriminada liberación de la economía han agudizado el problema del empleo. Aun cuando la tasa de desempleo abierta ha disminuido del 6,2 en 1987 al 5,5% en 1991, el porcentaje de subutilización de la mano de obra como porcentaje de la población económicamente activa (PEA) representó el 25,9% en 1991, cifra que excluye a los miles de costarricenses que por diversos motivos no pudieron participar en el mercado laboral (por ejemplo, las mujeres jefes de hogar que no pudieron liberar tiempo para buscar trabajo o trabajar debido a sus responsabilidades dentro del hogar).

3. El carácter asistencialista y focalizado de la política social ha ido acompañado de una reducción del gasto social del 6% en la década de los ochenta y del 9,3% a principios de los noventa. Los recortes en el gasto social ya empiezan a tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores y sus dependientes. Por ejemplo, los problemas de desnutrición, la reaparición de enfermedades infecto-contagiosas como la malaria (699 casos en 1989 y 6951 casos en 1992), el sarampión (33 casos en 1989 y 2357 casos en 1992), el dengue y el cólera, el creciente déficit habitacional (150.000 casas), problemas de índole cualitativa en la educación y un creciente número de deserciones (13,2% en 1992) de jóvenes para incorporarse al sector informal urbano, son algunos de los efectos del ajuste y el asistencialismo estatal que comienzan a incidir en el proceso de desintegración social que sufre hoy la sociedad costarricense.

4. El aumento en el costo de la vida a raíz de la eliminación de subsidios en componentes de la canasta básica y las tarifas, y del incremento

en el precio de granos básicos. La tasa de inflación ha oscilado entre el 16,4% en 1987 y el 19,9% en 1994.

5. Un sistema tributario regresivo (el 77% del ingreso fiscal proviene de impuestos indirectos) pese a los grandes esfuerzos que se han llevado a cabo por mejorar los sistemas de recaudación. La estructura impositiva ha traslado gran parte del costo del ajuste a grupos sociales vulnerables.

6. Una marcada concentración de la riqueza. Por ejemplo, en 1991 el 10% de la población con ingresos más bajos tuvo una participación del 1,1% del ingreso total, en contraste con el decil más alto que tuvo una participación del 34%.

7. Los esquemas de incentivos, la reducción arancelaria, el tipo de apoyo que han dado organizaciones gubernamentales y privadas al sector empresarial y las políticas que han impulsado los gobiernos de turno para reducir el tamaño y el ámbito de acción del Estado, son factores que en alguna medida han generado un deterioro en las condiciones de trabajo —incluyendo aspectos importantes como la seguridad en el trabajo y la salud ocupacional.

Antes de continuar con la cuarta sección, es importante hacer un alto en el camino y, aunque sea de forma exploratoria debido a la falta de estudios empíricos a nivel de empresa, referirse a posibles efectos que el ajuste estructural ha tenido con relación a las condiciones laborales de los trabajadores.

1. Un primer efecto de los PAE, que ya fue mencionado, es la reducción del salario real, lo que ha producido un deterioro en la calidad de vida de los trabajadores. Más aún, las altas tasas de interés y la desgravación arancelaria han obligado a muchas empresas a recortar gastos en servicios como alimentación, transporte, cooperativas de consumo y servicios médicos, con lo que el bienestar de los trabajadores se ha visto doblemente afectado; o sea, por un lado, menores salarios, y por el otro, menores beneficios sociales.

2. A raíz de la implantación de políticas económicas como incentivos fiscales para atraer inversión extranjera y, sobre todo, el trato preferencial que se le ha dado a las maquiladoras, se ha producido un proceso de desverticalización industrial. El principal exponente de este fenómeno ha sido el conjunto de empresas maquiladoras que se han establecido en los últimos años. Estas empresas no sólo presionan al Gobierno para que abarate el costo de la mano de obra, sino que aplican tecnologías que, lejos de desarrollar las habilidades de los trabajadores, reducen la necesidad de contratar mano de obra semi calificada; es decir, utilizan tecnologías intensivas en mano de obra poco calificada.

Además, aun cuando podría argumentarse que las maquiladoras son una importante fuente generadora de empleo, con el fin de determinar su impacto en el bienestar de los trabajadores deben considerarse aspectos cualitativos de esos nuevos empleos.

Con relación a las características de la mano de obra empleada, llama la atención la concentración de mano de obra femenina en esas ocupaciones. De acuerdo a estudios realizados en Costa Rica sobre las condiciones de trabajo en las maquilas, como los de Nowalski J. *et al.* (1994), Fernández M. (1984) y Guzmán L. (1983), entre el 75 y el 82% de la mano de obra ocupada son mujeres. Los gerentes de maquilas entrevistados en el estudio efectuado por Laura Guzmán (1983), manifestaron las siguientes razones para justificar su preferencia por mano de obra femenina:

a. La mayor familiaridad de la mujer con la industria de la costura y de la confección.
b. Las mujeres aceptan salarios inferiores. El salario promedio de la mujer en la rama industrial manufacturera es entre un 30 y un 37% más bajo que el salario del hombre.
c. Dado el vigente grado de concientización y subordinación relativo de la mujer, es un sector más "fácilmente manejable".
d. La mujer es más apta para el trabajo *repetitivo,* el cual requiere mucha concentración y cuidado.

Adicional al problema de la discriminación salarial, otros efectos ligados a la maquila son los rendimientos decrecientes, el ausentismo y un mayor riesgo laboral debido al carácter repetitivo de las tareas que se efectúan (inspecciones oculares) y el hecho de que las jornadas laborales sobrepasan las 48 horas que permite la legislación laboral costarricense (promedio de 60 horas por semana).

3. La reducción de gastos que han llevado a cabo las empresas ha obligado a efectuar recortes presupuestarios en forma selectiva y esto, en muchos casos, ha resultado en el sacrificio de acciones de tipo preventivo. En muchas empresas faltan equipos adecuados de prevención de accidentes ocupacionales, y no se imparten los respectivos cursos de capacitación. La situación se agrava por el hecho de que por problemas de personal y presupuesto, el Ministerio de Trabajo no ha ejercido un control permanente con respecto a la seguridad y las condiciones mínimas de trabajo y, por ende, no se han sentado las responsabilidades del caso.

Frecuentemente se han presentado problemas en la salud de los trabajadores, por estar expuestos en sus labores a sustancias tóxicas, la aplicación de ritmos rápidos y la prolongación de la jornada laboral. El deterioro en la salud influye en los ingresos de los trabajadores debido a problemas de ausentismo y la reducción en la productividad.

4. Además, otro efecto en el largo plazo es que las pensiones se verán afectadas al estar ligadas al promedio de salarios que perciben los trabajadores durante sus últimos años laborados. A su vez, la pérdida de productividad y el ausentismo pueden desembocar en altas tasas de rotación con lo que algunas de las personas afectadas pasarían a engrosar el ejército de los desempleados.

5. El aumento de la población con problemas de empleo ha obligado a muchas personas cesantes a incorporarse al sector informal de la economía (SIU), el cual afectó al 32,3% de la PEA urbana en 1993. Al estar el SIU desprovisto de esquemas de protección ocupacional y tener acceso restringido a algunos servicios de salud, un posible efecto ha sido el deterioro en los niveles de salud de las personas afectadas directa o indirectamente por la cesantía. Debido a la dificultad que se enfrenta para medir el impacto del empleo en la salud e identificar la relación causal entre ambos fenómenos, las estadísticas de salud con relación a las causas de mortalidad y morbilidad deben ser analizadas de manera crítica, pues lo más seguro es que éstas subestimen la magnitud del problema y, por ende, no permitan visualizar el impacto real de algunos de los cambios mencionados de forma exploratoria, con relación a las condiciones de trabajo (ejemplo: la salud y la seguridad ocupacional).

6. Por último, el incremento de los problemas de empleo y el período de recesión que atraviesa la economía costarricense, son algunos de los factores que han producido una disminución en el poder de negociación de los sindicatos, por lo que las condiciones laborales de los trabajadores se han amparado mayoritariamente en contratos individuales que, por lo general, no incorporan importantes aspectos que inciden de manera directa en la seguridad y salud de aquéllos.

Tan sólo se han mencionado algunos posibles efectos que el ajuste estructural y el asistencialismo estatal han tenido en el bienestar de los trabajadores. La lista no es exhaustiva, pero sirve para darle una idea al lector del impacto que la mayoría de las medidas económicas y sociales que se han tomado en los últimos diez años, han tenido en la condición social de los costarricenses.

5. La pasividad del sindicalismo

No obstante el impacto negativo que los programas de ajuste estructural y el asistencialismo estatal han tenido en la calidad de vida de los trabajadores, el sindicalismo ha ido perdiendo de forma acelerada el protagonismo que tuvo por décadas en su lucha por defender los derechos de los trabajadores.

El objeto de esta sección es discutir algunos factores que explican las razones por las cuales el sindicalismo no ha desempeñado un papel importante en un período crucial de la historia del país, período en donde se está delineando un nuevo modelo de desarrollo que incorpora la competitividad y el individualismo como principios orientadores, y el mercado y el sector privado como bastiones de ese nuevo orden económico.

Los siguientes son algunos de los factores que han minado el poder de los sindicatos y les han cerrado espacios para participar activamente en el proceso de desarrollo del país. La discusión sobre esos factores no sólo

es importante para comprender las razones de la pasividad sindical en esta época de ajuste, sino también para empezar a identificar los problemas que debe resolver el sindicalismo para recuperar su alicaída representatividad social y convertirse de nuevo en un actor protagónico en el quehacer nacional.

Entre otros factores que explican la debilidad del movimiento sindical, se pueden citar:

1. Algunas acciones que han llevado a cabo las dos últimas administraciones (Calderón Fournier y Figueres Olsen), como las políticas de salarios decrecientes y el programa de movilidad laboral, han obligado a los líderes sindicales a enfrentar el viejo dilema entre la estabilidad laboral y los incrementos salariales. La caída de los salarios reales (5,3% durante los dos primeros años de la década de los noventa) ha ido acompañada de una reducción de aproximadamente cinco mil puestos de trabajo en el sector público, lo que equivale a un recorte del 8,3% del personal empleado en el Gobierno central y las instituciones descentralizadas (excluyendo los sectores educación, salud y seguridad).

Peor todavía, el actual Gobierno se comprometió con el FMI, en el marco del tercer programa de ajuste estructural, a reducir la planilla pública en ocho mil puestos en los próximos dos años. Más aún, por consideraciones monetarias es de esperar que las personas a las que se despida sean servidores públicos poco calificados que ocupen puestos menores en el escalafón del sector público, lo que le "abarata" al Gobierno el pago de sus obligaciones patronales (preaviso y cesantía). Esto con el agravante de que, debido a la recesión que enfrenta la economía costarricense, los servidores públicos que se vean afectados por el mal llamado "movilidad laboral" difícilmente podrán conseguir empleos productivos y bien remunerados en el sector privado.

Si se toma en cuenta que la fuerza del movimiento sindical se ubica en el sector público (55% de sindicalización), medidas como la movilidad laboral y el programa de democracia económica, incluido en el PAE III y que implica la privatización de servicios públicos *auxiliares,* y consecuentemente, el desmantelamiento del Estado de Bienestar, representan serias amenazas para el futuro del movimiento sindical, dado que dichas acciones han mermado de forma acelerada su poder de negociación.

Pareciera que mientras el sindicalismo siga teniendo poca presencia en el sector privado (6,7% de sindicalización en 1993), y la reforma estatal no sea replanteada en términos distintos a la privatización y la reducción del tamaño del Estado, difícilmente el movimiento sindical podrá sobrevivir como representante y defensor de los intereses y derechos de los trabajadores costarricenses.

2. Una actitud anti-sindical por parte de los gobiernos de turno, en parte, como reacción a la lucha reivindicalista del movimiento y, en parte, como una estrategia para mantener intactas las prerrogativas gubernamentales en lo que se refiere a la fijación de las condiciones de trabajo en

el sector público. Esto último está sustentado en la existencia de leyes laborales muy conservadoras que atentan contra los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, en los últimos cuatro años se ha modificado leyes y emitido decretos que, entre otras cosas, han servido para eliminar las negociaciones colectivas en el sector público y la posibilidad de los trabajadores de acudir a la instancia de arbitraje (laudos) para resolver sus diferencias laborales.

También, la legislación vigente discrimina en términos del derecho a la indemnización laboral en caso de despido, ya que para los sindicalistas el auxilio de cesantía tan sólo constituye una expectativa de derecho toda vez que los trabajadores deben —en la mayoría de los casos— probar la causa injustificada del despido, en tanto que los trabajadores asociados al movimiento solidarista gozan del derecho a la cesantía al depositar mensualmente los empleadores el aporte legal del 8,33% en las asociaciones solidaristas.

Un último aspecto importante de mencionar es que el Gobierno de Costa Rica no ha ratificado quince convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el 151 y 154, lo que ha limitado los derechos de asociación contemplados en el Código de Trabajo y debilitado la negociación colectiva como instrumento para que los trabajadores participen en la fijación de sus condiciones de trabajo.

3. La atomización organizativa, que se refleja en la constante aparición y desaparición de centrales y confederaciones sindicales, es otro factor que pone de manifiesto la debilidad del movimiento. En la actualidad existen 5 centrales, y en instituciones como la Caja Costarricense de Seguro Social operan 34 sindicatos, 19 en el Instituto Costarricense de Electricidad y 12 en el Ministerio de Educación Pública. Mucho esfuerzo se ha dedicado a luchas estériles por lograr el liderazgo del movimiento, lo que explica el desencanto de muchos trabajadores que han optado por no afiliarse a las confederaciones y centrales existentes (44% de los sindicatos son independientes).

4. La pasividad del sindicalismo puede ser también producto del proceso de mediatización de líderes sindicales por parte de los principales partidos políticos.

5. La lógica bajo la cual actúan los partidos mayoritarios en su afán por controlar importantes grupos sociales como los sindicatos, se traduce en la asignación de beneficios especiales a cambio de una lealtad al orden establecido que, en la mayoría de los casos, degenera en la pérdida de autonomía del sindicalismo y, en consecuencia, la pérdida de credibilidad de los líderes sindicales. Llama la atención que dicho fenómeno, en lugar de alimentar la rebeldía entre los afiliados, conlleva una mayor pasividad de los trabajadores, salvo en aquellos casos en que las acciones gubernamentales tienen un efecto negativo y visible en el bienestar de éstos (caso típico, en aspectos como salarios y pensiones).

Otro posible factor que podría incidir en la adopción de actitudes no beligerantes es el marcado *individualismo,* que es una de las características

de la sociedad costarricense, y que se ha exacerbado durante la crisis económica al tener importantes sectores de la población que centrar sus esfuerzos en actividades de sobrevivencia que les permitan satisfacer sus necesidades básicas. Ese individualismo constituye un gran obstáculo para el fortalecimiento de movimientos como el sindical, que depende de una conciencia colectiva para su funcionamiento.

6. La emergencia del llamado movimiento solidarista, que a partir de mediados del decenio de los ochenta ha tomado mucha fuerza. Las asociaciones solidaristas han surgido gracias al apoyo patronal, que entre otras cosas se traduce en aportes mensuales equivalentes al auxilio de cesantía (8,33%) de la planilla.

Hasta hoy, el solidarismo se asemeja a mutuales de ahorro y crédito proclives al consumismo. Además, utilizan los arreglos directos en lugar de la convención colectiva para fijar las condiciones de trabajo, con lo que las prerrogativas patronales se mantienen intactas. Se presentan como una alternativa al sindicalismo y han contado con un apoyo irrestricto del Gobierno y del sector empresarial. Su crecimiento es impresionante pues, mientras el sindicalismo en términos de membresía pasó de tener una afiliación del 16,2% de la PEA en 1986 al 14,5% en 1993, el solidarismo aumentó su participación en ese mismo período del 3,8% al 13,5%.

7. Otro factor que ha limitado el desarrollo del sindicalismo ha sido la estructura productiva del país, compuesta en un 80% por establecimientos pequeños y medianos que le dan al empleador un control que, en la práctica, impide la sindicalización de los trabajadores.

8. El sectarismo y el dogmatismo de sectores sindicales, que han impedido la unidad del movimiento sindical y el acercamiento a otros sectores populares. Las pocas veces que se ha logrado articular acciones en el seno del movimiento sindical ha sido como reacción a contingencias creadas por los gobiernos de turno; o sea, la unión en la acción ha tenido un carácter reivindicalista y cortoplacista, por lo que una vez "resuelto" el problema, cada grupo sigue su propio rumbo.

9. Un último aspecto que ha distorsionado la imagen del sindicalismo y, en la práctica, reducido su atractivo de afiliación para muchos trabajadores, ha sido el permanente ataque de los medios de comunicación contra el movimiento sindical. Para ilustrar esa actitud anti-sindical, es importante referirse a la denuncia que en junio de 1993 formuló la *AFL-CIO* contra el Gobierno de Costa Rica por violar y permitir la violación de las libertades sindicales. La AFL-CIO le solicitó al Gobierno de los Estados Unidos (EE. UU.) la eliminación de las preferencias de que goza Costa Rica para exportar sus productos a los EE. UU. bajo el Sistema General de Preferencias; la petición se basó en denuncias que formularon ante la OIT la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la misma central sindical estadounidense por la violación del derecho de asociación. La petición de la AFL-CIO generó numerosos editoriales y artículos periodísticos contra el movimiento sindical, hasta el punto de que líderes sindicales fueron señalados públicamente como traidores a la

patria y responsables directos de la pérdida del empleo de muchos costarricenses, de prosperar la acusación de la AFL-CIO contra Costa Rica.

En la práctica, la actitud y la estrategia anti-sindicales han terminado por relegar la discusión de las garantías sindicales a segundo plano, aunque pareciera que por la seriedad de las repercusiones que tendría para la economía costarricense la exclusión del país de los beneficios del Sistema General de Preferencias, el tema de las garantías sindicales tomaría tal importancia que podría darse el caso de que ese sea el evento que permita modernizar la legislación laboral del país, y suministrarle al sindicalismo un marco jurídico que facilite su desarrollo. Pero para que ello ocurra, el movimiento sindical deberá presionar al Gobierno y a los partidos políticos para que se apruebe la legislación correspondiente.

De todas maneras, la debilidad del sindicalismo no se circunscribe a problemas meramente legales. Por lo tanto, en aras de fortalecer el movimiento para que desempeñe un papel protagónico en el quehacer económico, político y social del país, es de vital importancia que los líderes sindicales consideren factores como los discutidos en esta sección, analicen el impacto y elaboren una estrategia que pueda convertir muchos de esos factores en elementos favorables para la participación del sindicalismo en el proceso de desarrollo de Costa Rica.

6. En busca del protagonismo perdido

El deterioro económico y el proceso de desintegración social que hoy enfrenta Costa Rica, obliga al movimiento sindical tanto a replantear su posición ante las diversas medidas que se han implantado en los últimos dos gobiernos y que, como se analizó antes, han afectado negativamente la calidad de vida de los trabajadores, como a cuestionar los diferentes aspectos que han cerrado espacios de participación. Ese ejercicio será fundamental para definir lineamientos básicos para una estrategia que le permita al sindicalismo ser protagonista en el proceso de desarrollo del país.

A continuación se recomienda algunas acciones que podrían devolver al movimiento el protagonismo perdido. Las recomendaciones tienen un carácter interno y están dirigidas a la modernización y el fortalecimiento de las estructuras sindicales existentes.

1. Debido a la estructura productiva costarricense y la poca presencia del sindicalismo en el sector privado, el movimiento sindical deberá desarrollar nuevas formas de organización. Estás nuevas formas le permitirán responder al condicionamiento creado por la heterogeneidad estructural que persiste en la economía nacional. Sectores como el informal, el agrícola tradicional y los pequeños productores, deben ser atraídos

e incorporados por el sindicalismo. Por consiguiente, desde el punto de vista organizacional, es fundamental crear sindicatos generales y por rama industrial.

2. Además, debe pensarse en estructuras lo suficientemente flexibles para que puedan, los sindicatos, adaptarse a las nuevas exigencias de organización, producto de un proceso de redefinición de la división del trabajo causado por la globalización de la economía.

El sindicalismo deberá replantear su oferta institucional para hacer más atractiva la organización sindical para los trabajadores. Algunas personas argumentan que el estancamiento del sindicalismo y el fortalecimiento del solidarismo obedece al hecho de que este último incrementa el salario social del trabajador por medio de programas de crédito para vivienda y becas escolares, beneficios que en una época de salarios decrecientes son todavía más atractivos para los empleados.

Si el sindicalismo quiere convertirse en la primera opción de organización para los trabajadores en el sector privado (y mantener su *status* en el sector público), tendrá que incrementar su contribución al salario social de los trabajadores. Para ello, deberá sustituir el carácter reivindicalista de sus acciones por uno de carácter desarrollista bajo el cual no sólo luche por los derechos de sus afiliados, sino que también participe en la puesta en práctica de programas que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores.

3. La globalización de la economía implica nuevas formas de organización del trabajo, nuevos procesos productivos y nuevas tecnologías. Además, dicha globalización redefine el papel de los diferentes agentes económicos a nivel de países y regiones. Por ello y otras razones, como la necesidad de modernizar las estructuras del movimiento sindical, es que el sindicalismo debe hacer un mayor esfuerzo por formar cuadros técnicos. Esos cuadros permitirán mejorar la capacidad analítica del movimiento y participar activamente en la definición de grandes temas como la relación Estado-sociedad civil, la transformación productiva y la orientación de las políticas social y ambiental.

La formación de cuadros técnicos debería ir acompañada de un esfuerzo por formar líderes para acabar con las estructuras arcaicas de poder y reemplazar líderes —mediatizados por el sistema imperante— por sangre nueva que cumpla el papel de agentes de cambio. La duda que queda es sobre quién va a ejercer el liderazgo del proceso de renovación del sindicalismo, dado que la mayoría de los líderes actuales han ido perdiendo su representatividad y, por ende, su capacidad de propulsar el cambio en la dirección propuesta.

4. El movimiento sindical deberá hacer un gran esfuerzo para integrar el mayor número posible de trabajadores a sus filas. Los esfuerzos integracionistas deben darse tanto a nivel del movimiento como a nivel de otras organizaciones, dentro y afuera de Costa Rica, especialmente en épocas en que las fronteras de las economías de los países están siendo redefinidas por el proceso de globalización de la economía.

Mientras las disputas de poder continúen consumiendo valioso tiempo y energía de los líderes del movimiento, el sindicalismo se mantendrá al margen de las grandes discusiones y decisiones. Los líderes deberán hacer un esfuerzo por dialogar con representantes de los empresarios cooperativistas, solidaristas y otras fuerzas vivas de las comunidades. Ese diálogo deberá permitir elaborar una plataforma común de lucha que no sólo sirva para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también para ampliar las oportunidades de participación de éstos en el quehacer nacional.

5. Con el fin de modernizar la legislación laboral, y aprovechando la coyuntura creada por la denuncia de la AFL-CIO de Costa Rica ante el Gobierno de los EE. UU., por violación a las libertades sindicales, al movimiento sindical se le presenta una oportunidad de oro para proponer y luchar por modificaciones en el Código de Trabajo que le permitan gozar plenamente de sus derechos.

El movimiento deberá tomar la iniciativa y forzar su participación en el estudio y la elaboración de leyes que garanticen los derechos de los trabajadores. Sin embargo deberá actuar con prontitud, ya que por el momento han sido marginados de las comisiones que se han creado para proponer modificaciones a la legislación laboral.

Pareciera que el manejo que los medios de comunicación han hecho de la acusación de la AFL-CIO está pesando mucho ante la opinión pública, y no se vislumbra espacio alguno para la participación de los sindicatos en esas discusiones.

Además de los proyectos de ley que el movimiento sindical pueda presentar de forma unilateral ante la Asamblea Legislativa para salvaguardar los derechos de asociación y de negociación colectiva, los líderes del movimiento deberán presionar a las autoridades del Gobierno para que ratifiquen los quince convenios de la OIT que están pendientes, convenios que podrían abrir las puertas a una reforma integral del Código de Trabajo. Esto es de suma importancia para el sindicalismo, pues sin un marco jurídico adecuado, difícilmente se podrá fortalecer y modernizar.

7. Comentario final

El sindicalismo tiene aún que recorrer un largo y tortuoso camino para recuperar los espacios perdidos y convertirse en un actor protagónico en el proceso de desarrollo de Costa Rica. Las recomendaciones dadas en las sección anterior son, tan sólo, algunas de las acciones que deberá ejecutar el movimiento para modernizarse y adaptarse a las nuevas condiciones laborales, promoviendo en el proceso un mayor bienestar para los trabajadores.

Además de los esfuerzos que el sindicalismo lleve a cabo en el seno de su movimiento, éste deberá participar de manera activa en las discusiones de temas como la definición de las ventajas competitivas de la economía

costarricense, la transformación de la sociedad civil, la innovación y transferencia tecnológicas como proceso de aprendizaje continuo, los programas de ajuste estructural, la privatización y la democracia económica, y la orientación de la política social.

En resumen, si el sindicalismo quiere salir del estado de postración en el que se encuentra y ser actor principal en una época en la que se está definiendo el futuro del país, deberá superar su etapa reivindicalista y, sin dejar de luchar por los intereses de los trabajadores, dar paso a la era del "sindicalismo desarrollista".

De no ser así, el sindicalismo rápidamente perderá su representatividad social y política y, en consecuencia, seguirá siendo a lo sumo un actor pasivo en el proceso del desarrollo de Costa Rica.

Bibliografía

Fernández, M. P. (1984). *Industria de maquila en Costa Rica: una misión investigadora.* San Diego, University of California.

Guzmán, L. (1983). "Las nuevas formas de penetración capitalista en la industria costarricense y su impacto en la mano de obra femenina", en *Revista de Ciencias Sociales,* Universidad de Costa Rica.

Nowalski, J.-Morales, P.-Berliavsky, G. (1994). *El impacto de la maquila en Costa Rica.* Fundación Friedrich Ebert, Costa Rica.



Capítulo III

El desafío de la igualdad: la participación de las mujeres en el movimiento sindical

Irene Brenes

En este capítulo pretendo recoger la vivencia de un grupo privilegiado de mujeres trabajadoras costarricenses que en diferentes épocas hemos tenido la oportunidad de ejercer posiciones de dirección en sindicatos de base, federaciones y/o confederaciones.

Por lo tanto, no deseo hablar por todas las mujeres trabajadoras y, menos aún por las sindicalizadas. Pero quizá nuestra percepción sea coincidente con la de muchas mujeres que vivimos cotidianamente las desigualdades, y con la de hombres que cada vez en mayor cantidad se tornan conscientes de esas desigualdades y luchan con nosotras por desarticularlas.

Deseo expresar que el patrimonio de las ideas que seguidamente encontrarán desarrolladas no me corresponden en lo personal. Son el producto de la inteligencia colectiva de una cantidad grande de mujeres, con las que he compartido experiencias a través de mis cuarenta años de existencia.

Quisiera resaltar el singular aporte que me brindaron Vilma, Vera, Damaris y María, miembras de las nuevas generaciones de sindicalistas con quienes compartí el reto de hacer que las mujeres seamos escuchadas con una voz propia, sin intermediarios impropios.

Así que les invitamos de manera cordial a compartir nuestras apreciaciones con las cuales puede disentir parcial o totalmente. Nos sentiremos satisfechas con que provoquen en ustedes una reflexión acerca del orden social prevaleciente, que legitima y reproduce hasta el infinito las desigualdades. Acompáñennos en este esfuerzo.

1. Costa Rica: la participación diferenciada en el desarrollo

Un aspecto ampliamente reconocido en el debate académico y cotidiano sobre el desarrollo de los países, es que el mismo es vivido de forma diferenciada por las personas en función de: el género al que se nos adscribe, el acceso que tenemos a los medios para producir, el grupo étnico al que pertenecemos, nuestra edad, entre otros aspectos [1].

En este trabajo nos concentraremos en una de esas diferenciaciones más importantes. Es la que nos afecta a las mujeres, quienes representamos la mitad de la población del país y damos una amplia contribución a su reproducción física y social.

Partimos de que la comprensión de la forma particular en que las mujeres participamos y recibimos los beneficios directos del desarrollo, sólo es posible si tenemos en cuenta la influencia del género en la valoración de las personas y en el acceso al poder de decisión.

El género se refiere a una construcción social que prescribe un conjunto de actividades, funciones y relaciones de poder a las personas a partir del sexo. Se expresa de diferentes formas según el momento histórico y la sociedad de que se trate. Pero siempre tiene como resultado una jerarquización en la cual lo masculino tiene mayor valor sobre lo femenino.

La organización de la sociedad sustentada en el género legitima el poder de los hombres sobre las mujeres, que se ha hecho aparecer como parte del orden "natural" y de la "complementariedad" entre los sexos.

---

[1] Para mayor información acerca de este debate se sugiere la revisión de los siguientes textos: Errázuriz (1988), Campaña (1991), Guzmán-Portocarrero-Vargas (1992), López-Pollak (1992), y Serna (1993).

Todas las instituciones sociales, como la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación y el Estado en su conjunto sustentado en el derecho, se encargan de recrear y reproducir esa jerarquización en cada persona a través de su socialización. Así, desde antes que una persona nazca, tiene una definición social de los papeles que desempeñará y la cuota de poder que tendrá en función de su sexo [2].

La abundante evidencia empírica acumulada en el análisis de la historia de la humanidad, muestra que la asignación de género que recibimos las mujeres incide en el limitado poder que ejercemos en los diferentes espacios en los que nos desenvolvemos: la familia, el trabajo, la comunidad, la organización, entre otros. De esta situación no se escapa nuestro país, como lo analizaremos más adelante [3].

Por lo tanto, es saludable admitir que las decisiones relativas a los procesos de desarrollo en Costa Rica, han estado concentradas en manos de los hombres y, particularmente, de aquellos representantes de los minoritarios sectores económicos que ejercen el control sobre la forma en que se distribuyen los recursos productivos del país.

Las mujeres hemos participado del desarrollo, pero desde una posición subordinada; nos ha correspondido reproducir a las nuevas generaciones bajo las condiciones económicas, culturales, educativas, de acceso a los servicios, definidas por quienes tienen el poder.

Es así como en la Asamblea Legislativa, donde estamos significativamente subrepresentadas no obstante que somos la mitad de las electoras, se toman las decisiones sobre la forma en que se invertirán los recursos financieros del Estado, lo que incide en el empleo y en los servicios sociales; sobre las leyes que normarán las relaciones entre las familias;

---

[2] La identificación del género como categoría social ha sido reconocida a Roberto Stoller, quien investigó el comportamiento de niñas y niños que habían sido asignadas(os) al sexo que no pertenecían genética, anatómica y/u hormonalmente. El encontró "...que lo determinante en la identidad sexual no es el sexo biológico, sino el hecho de ser socializado/a, desde el nacimiento o antes, como perteneciente a uno u otro sexo, y concluyó que la asignación del rol es más determinante en la consolidación de la identidad sexual, que la carga genética, hormonal y biológica" (Facio (1992), pág. 55). Mayor información acerca del género y su influencia en la construcción de la identidad masculina y femenina puede encontrarse en Barbieri (1992), Dio Bleichmar (1985), Facio (1992), Lagarde (1992), Shapiro (1988), y Scott (1990).

[3] La investigación acerca de la influencia del género en la subordinación de la mujer a través de la historia es amplia, pero muy desconocida en nuestro país. Mayores referencias se pueden encontrar en Ehrenreich (1973), Facio (1992), Martínez (s. f.), Sacks (1984), Smith-Rosemberg y Rosemberg (1984). Sobre el caso de Costa Rica, se han iniciado algunas investigaciones que abordan la situación de subordinación de las mujeres, entre las que se pueden destacar: Brenes, May-Zapparoli, Zecca (1991). *¡De que vuelan, vuelan...!* San José, Editorial Costa Rica; Cartín, Nancy (1991). *El patriarcado en la familia campesina y su influencia en las prácticas participativas de la mujer.* Bélgica, Universidad de Lovaina; García, Ana Isabel-Gomariz, Enrique (1989). *Mujeres centroamericanas.* San José, FLACSO; Lobo, Tatiana (1993). *Entre Dios y el Diablo. Mujeres de la colonia.* San José, Editorial Universidad de Costa Rica; González, Alfonso (1993). *Mujer y familia en la vida cotidiana de la segunda mitad del siglo XIX.* San José, Universidad de Costa Rica.

sobre el derecho limitado que tenemos a tomar decisiones sobre nuestro cuerpo, entre otros.

Esta condición de subordinación estructural que enfrentamos las mujeres atraviesa todos los ámbitos de la sociedad, y por ello constituye un eje de análisis importante para comprender nuestra forma de vinculación y participación en los sindicatos.

Considerando que nuestra relación con los sindicatos se da mediante nuestra inserción en el mercado de trabajo, deseamos detenernos en el análisis de nuestra participación en este mercado.

2. Participación de la mujer en el mercado de trabajo

Una de las formas en las que se expresa la diferenciación de género en Costa Rica, es en el principio vigente de que el único trabajo que se contabiliza y que recibe reconocimiento como tal es el denominado trabajo productivo, que es el que genera ganancias o produce un ingreso.

Como lo señala Dierckxsens,

> ...en una economía mercantil, monetarizada, trabajo productivo es todo aquel que genera dinero, no importa su contenido. Así tenemos que cuando la mujer realiza el mismo trabajo (preparar comida, lavar ropa, etc.), si lo hace para terceros, no se contabiliza su trabajo y sería improductivo, pero si lo hace para ajenos su pago de repente hace valer su trabajo, éste se contabiliza y es considerado productivo [4].

Por consiguiente, todo el trabajo doméstico que se nos adjudica como responsabilidad a las mujeres desde que nacemos, no se nos paga ni se valora en su dimensión económica y social. No obstante, es el que permite la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo, sin la cual la economía nacional no podría funcionar.

Además de la devaluación personal que significa el trabajar eternamente sin retribución, este hecho tiene consecuencias en la calidad de vida de las mujeres que “no trabajan”, según el registro de los censos nacionales.

Entre ellas se encuentran la carencia de prestaciones sociales, del derecho a la recreación, de la cobertura completa por parte de la seguridad social; la imposibilidad de recibir una pensión que nos garantice una vejez digna, y el tener que recurrir al lento sistema judicial para reclamar los maltratos de que somos objeto en el ámbito doméstico.

Además, el trato que recibimos en los servicios estatales es el de “ciudadanas de segunda categoría”, ya que se parte del principio de que todas somos dependientes de un hombre.

---

[4] Dierckxsens, Wim (1992b), pág.148.

Esta concepción del trabajo doméstico como "no productivo", lógicamente invisibiliza nuestro aporte al desarrollo y sustenta la descalificación cotidiana que se nos hace para participar en la toma de decisiones en igualdad de condiciones con los hombres con quienes compartimos la unidad familiar, trátese de nuestros padres, esposos, compañeros, hermanos, u otros.

Muchas(os) podríamos pensar que esta situación es válida para las mujeres que no están integradas al mercado de trabajo, pero que cuando tenemos un empleo esa situación es diferente. Podemos decir que, en efecto, se producen cambios, y seguidamente analizaremos el sentido y las consecuencias de los mismos.

Se han producido diversas investigaciones y análisis específicos acerca de la crisis a la que el país se enfrentó en la década de los ochenta y sobre nuestra participación en el empleo [5]. Sin pretender la exhaustividad, presentaremos una síntesis de los aspectos que consideramos importantes de destacar.

2.1. Efectos de la crisis nacional de los ochenta

Existe un reconocimiento expreso de que la década de los ochenta constituyó un período de crisis que afectó de manera singular a los países dependientes de las economías de los países industrializados [6].

En nuestro criterio dicha crisis tuvo raíces de orden estructural, derivadas del modelo de organización económica y social que han definido los grupos de poder dominantes en Costa Rica. La misma se articuló con factores de orden externo, relacionados con las desiguales relaciones de intercambio que se establecen en el mercado internacional, entre los países dueños del capital y la tecnología y los países consumidores y proveedores de mano de obra.

---

[5] Para mayor documentación sobre este tema pueden revisarse los siguientes documentos: Alvarez, Carola (1992). "Mujer y sector informal en Costa Rica", en *Género y mercado de trabajo en Costa Rica*. Santiago de Chile, OIT-PREALC; Dierckxsens, Wim (1992a); Carro, María del Rocío (1993). "La regulación del trabajo de la mujer en Costa Rica", en *Regulación del trabajo de la mujer en América Latina*. Ginebra, OIT-Ministerio de Asuntos Sociales (España); García, Ana Isabel-Gomariz, Enrique (1989); Fletcher, Sylvia-Renzi, María Rosa (1994). *Democratización, desarrollo e integración centroamericana: la perspectiva de las mujeres*. San José, PNUD; Mora, Jorge (1987). *Cooperativismo y desarrollo agrario*. San José, EUNED; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992). *Participación de la mujer en el mercado de trabajo*. San José, MITRABS; *Idem* (1993). *Encuesta de hogares de propósitos múltiples, módulo de empleo*. San José, MITRABS; Pérez, Laura-Pichardo, Arlette (1994). *La pobreza en el istmo centroamericano, vista desde la perspectiva de las mujeres*. San José, PNUD; Sáenz, María Inés-Trejos, Juan Diego (1993).

[6] Nuestro referente más cercano para el análisis de los factores que influyeron en la crisis de los años ochenta, los encontramos en González, Hernán (1992), García-Gomariz (1989), y ORIT (1991).

Creemos que algunos de los efectos más relevantes de esa crisis fueron los siguientes:

1. Contracción del mercado de trabajo que afectó a las mujeres en la medida que el sector industrial, que había sido su principal foco de atracción, sufrió una reducción importante originada por su carácter dependiente de la tecnología y los insumos que proveen otros países. Así como por las dificultades para la venta de la producción en el mercado centroamericano, debido a la guerra interna a la que se enfrentaron algunos países del área.

En el sector agrícola se produjo una ampliación del área cultivada que acentuó la concentración de la tierra, lo que provocó la expulsión de un contingente importante de pequeños propietarios que vendieron sus tierras a las grandes compañías.

Tampoco se generaron los empleos requeridos para satisfacer la demanda derivada del crecimiento de la población rural y de la población que se quedó sin tierra para producir.

Las mujeres jóvenes fueron parte del grupo más afectado, porque en el campo se les dificultaron las posibilidades de encontrar empleo y tuvieron que emigrar a la ciudad en busca de oportunidades.

2. Fortalecimiento de la informalidad y de la terciarización ocupacional, que acogió a las mujeres emigrantes en busca de empleo. Conforme creció el Producto Interno Bruto (PIB) por habitante, aumentó la brecha de reparto de la riqueza.

3. Deterioro de los salarios reales, lo que provocó la incapacidad de las familias para satisfacer sus necesidades básicas y forzó, en primera instancia, a las mujeres a buscar ingresos que garantizaran la sobrevivencia familiar.

4. Reducción en los servicios estatales de salud, educación, vivienda, entre otros, que afectó con mayor agudeza a las mujeres que asumen la responsabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo.

5. Crecimiento del endeudamiento externo como alternativa del Estado para enfrentar el déficit comercial. Esta situación compromete las posibilidades reales de desarrollo futuro.

6. Los procesos de ajuste estructural a los que es obligado a someterse el país para mantener la condición de sujeto de crédito internacional. Las medidas tomadas producen

> ...una modernización del aparato productivo con un incremento en los ingresos de un minúsculo sector de las clases altas (gerentes, directivos, etc.) y oportunidades de trabajo, ingreso y consumo a un pequeño sector de los profesionales [7].

---

[7] Dierckxsens, Wim (1992b), pág. 167.

Como analizaremos en el siguiente apartado, los efectos de ese ajuste han incidido en un deterioro de la calidad de vida de la mayoría de las(os) costarricenses, quienes recibimos los "beneficios" del desarrollo con cuentagotas.

2.2. Alcances de la crisis sobre el empleo de las mujeres

Creemos necesario resaltar que las mujeres estuvimos ausentes en las decisiones acerca de los cambios en la dirección económica del país y en las medidas de ajuste.

No obstante, nos correspondió vivir una de sus consecuencias que fue el crecimiento en nuestra participación en la fuerza de trabajo.

La tasa de actividad femenina pasó del 24,4% en 1980 al 30,3% en 1990, mostrando un crecimiento sostenido. Mientras, la tasa masculina mostró un dinamismo menor que la femenina. Como lo plantea Dierckxsens:

> Si bien es cierto que las tasas de actividad femenina aumentan significativamente y que las crecientes tasas de ocupación después de 1983 reflejan que esta oferta creciente en el mercado de trabajo efectivamente también es absorbida, no observamos una ampliación simultánea de la relación salarial lo que a su vez significa que proporciones crecientes de mujeres (y hombres) activos han de refugiarse en relaciones no-salariales. El número de asalariados por cada 100 ocupados disminuye de 75,4% a 70,0% entre 1980 y 1990. Este fenómeno se presenta tanto en la población femenina como en la masculina. La reciente sobreoferta de fuerza de trabajo femenino en el mercado de trabajo no sólo desplaza a las propias mujeres hacia el nexo no-capitalista sino también y en igual grado a los hombres. Este hecho sugiere una sustitución tendencial de la mano de obra masculina por la femenina [8]

Esta situación provoca una desprotección de los y las trabajadoras y sus familias en términos de la atención en las áreas de salud y seguridad social, y su desmovilización por las barreras para organizarse. Asimismo, mantiene la presión sobre el mercado de trabajo, conservando la capacidad sustitutiva de las(os) asalariadas(os).

Para 1991 encontramos que la tasa de participación de las mujeres en el empleo se incrementa:

1. en los grupos de edad comprendidos entre los 20 y 24, así como entre los 30 y los 39 años;

---

[8] Dierckxsens, Wim (1992a), pág. 17.

2. por la residencia en la zona urbana;
3. por poseer educación superior y secundaria avanzada;
4. por tener la condición de jefatura de hogar;
5. por la pertenencia a familias no pobres.

La ocupación se concentra en los sectores formal urbano (30%) e informal urbano (27%). Complementariamente, el sector público capta un 20% de la ocupación femenina, el servicio doméstico un 14% y las actividades agrícolas un 7%.

De este modo, las fuentes de empleo asalariado de las mujeres se centran en las medianas y grandes empresas vinculadas a las actividades manufactureras. Así como en el sector informal urbano, donde desempeñarán empleos de baja productividad y relacionados con las actividades consideradas "tradicionalmente" como femeninas.

Los sectores de actividad más afectados por problemas de empleo son el informal y el agrícola. En el sector informal, según datos incluidos en el trabajo de Carola Alvarez sobre 1989, un 41,8% de las mujeres laboran menos de cuarenta horas semanales, lo que tiene consecuencias en el bajo ingreso que perciben. Esta situación hace que un 33,4% de las familias de este sector tengan ingresos que las ubica bajo la línea de bienestar, entendida como la que permite la satisfacción de las necesidades básicas. Asimismo, un 18% se encuentran bajo la línea de pobreza, sin posibilidades de resolver las necesidades de sobrevivencia. En el sector agrícola tradicional, el promedio de horas de trabajo semanal llega apenas a las 27. En general, un 36% de las familias se encuentran bajo la línea de bienestar y un 17,4% bajo la línea de pobreza [9].

Los problemas analizados de la calidad del empleo de las mujeres se agravan si consideramos que por división genérica del trabajo, aunque la mujer perciba un ingreso por su labor fuera del hogar, ello no la exime de la carga de trabajo doméstico.

Con la baja remuneración que recibe, le resulta difícil delegar trabajo en personas contratadas. Así:

> En 1987, el 73% de las familias tenían ingresos inferiores a dos veces el límite de bienestar y por lo tanto difícilmente podían contratar servicios domésticos... A nivel nacional, al final de la década sólo un 7% de las familias contaba con servicios domésticos contratados y no necesariamente las familias donde la mujer trabaja fuera de la casa, lo que hace aún más evidente que el recurso del servicio doméstico pagado es cada vez más un hecho histórico [10]

La redistribución de las tareas domésticas en el grupo familiar sería una alternativa viable, no obstante se enfrenta a barreras de orden ideológico

---

[9] *Ibid.*, pág. 26.
[10] *Ibid.*, págs. 22s.

y material, ya que quienes más se benefician con el trabajo no pagado de la mujer en el hogar son los hombres y el capital, pues con el descanso amplían las posibilidades de reposición de la energía invertida cotidianamente en el empleo.

La reacción de las mujeres frente a esta opresión ha generado tensiones en las relaciones familiares, que en muchos casos terminan en divorcios o separaciones y dejan a las mujeres con la responsabilidad absoluta por el sostenimiento de sus hijas(os). Esta situación le agrega un nuevo elemento de vulnerabilidad frente al mercado de trabajo, toda vez que estará dispuesta a aceptar empleo en las condiciones que le ofrezcan para obtener un ingreso.

En la zona urbana, salvo una leve reducción del porcentaje en 1988, se encuentra una tendencia sostenida al incremento en la jefatura femenina, así se pasó de un 9,6% en 1987 al 10,5% en 1990.

2.3. Condiciones de trabajo de las mujeres

Nuestra inserción en el mercado de trabajo se da en el contexto de un marco jurídico que regula las condiciones bajo las cuales desarrollaremos el trabajo. En 1992, a solicitud de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la jurista nacional Rocío Carro efectuó un estudio sobre la regulación del trabajo femenino que nos resulta atinente para ampliar la comprensión acerca del espacio laboral en el que nos desenvolvemos las trabajadoras.

La autora examinó la normativa costarricense y la aplicación de la misma en términos del trabajo de la mujer. Halló que, en general, el marco jurídico existente es congruente con el principio de igualdad de oportunidades y de trato promovido por la OIT. No obstante, como es de esperar, los principales problemas se encuentran en la aplicación de ese cuerpo jurídico.

Los principales problemas que identificó son los siguientes [11].

1. Las posibilidades de acceso de las mujeres a la formación profesional son limitadas, dado que la mayoría de los cursos que se ofrecen para mujeres son una prolongación de su trabajo en la casa.

2. En materia de empleo, aunque se establece el principio de no discriminación, se encuentra que:

a. El desempleo afecta más fuertemente a las mujeres a pesar de que tienen un nivel educativo superior que los hombres.

---

[11] El informe completo aparece en el libro ya citado publicado en 1993 por la OIT en conjunto con el Ministerio de Asuntos Sociales de España, titulado: *Regulación del trabajo de la mujer en América Latina.*

b. En el sector público las mujeres ocupan puestos administrativos, ya que los de dirección son ejercidos mayoritariamente por hombres.
c. En el sector privado las mujeres se concentran en las actividades relacionadas con la manufactura, el comercio y los servicios. En estas categorías también, es donde se concentran los salarios más bajos de la escala.
d. El salario promedio mensual de las mujeres es inferior al de los hombres. Lo que tiene relación con que las mujeres laboran menos cantidad de horas semanales que los hombres.
e. En general, existen menos mujeres que ocupan puestos de dirección, lo que sugiere que existen trabas "invisibles" en el patrón de ascensos.
f. No está registrado el trabajo que aportan las mujeres en la agricultura.
g. Los servicios domésticos no se consideran como trabajo, por lo que la mayoría de las mujeres que son las que realizan ese trabajo aparecen como inactivas.

3. Los servicios de apoyo a la producción que alivian la carga del trabajo doméstico son insuficientes y se ha reducido su financiamiento por parte del Estado. Entre ellos pueden mencionarse los centros infantiles, el transporte y los comedores.

4. El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres no ha sido integrada como prioridad en la agenda sindical. Pocas mujeres participan en las comisiones negociadoras de los contratos colectivos, y la mayoría de las conquistas obtenidas se relacionan con los permisos de maternidad.

Desde nuestra experiencia debemos adicionar como dificultades:

5. Las limitaciones del ejercicio de los derechos humanos relacionados con la libertad de organización, la maternidad y la protección de la integridad personal. Es frecuente que las mujeres sean despedidas por manifestar su interés por organizarse, por su embarazo o por rechazar la demanda de favores sexuales por parte de los empleadores o de sus representantes. La presión económica bajo la que se integran las mujeres al trabajo y las dificultades para encontrar empleo, se convierten en excelentes aliados de quienes incurren en estas violaciones.

Hasta hace poco tiempo creíamos que la mayor vulnerabilidad de las mujeres se presentaba entre las trabajadoras del sector industrial y el comercio, dados los bajos niveles de organización sindical existentes. No obstante, las recientes denuncias y la comprobación de acoso sexual en instituciones públicas como el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) y el Instituto Nacional de Seguros (INS), donde existe un alto grado de organización sindical, ponen en evidencia que somos víctimas de estos hechos por nuestra condición de mujeres, sin importar el lugar donde trabajemos.

6. El desgaste físico acelerado al que están sometidas las trabajadoras del sector manufacturero, dada la práctica laboral de retribuirlas en función del volumen de producción individual.

El bajo salario mínimo que reciben las obreras, las obliga a intensificar la producción para obtener un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades básicas. El obligado incremento en el ritmo de trabajo tiene sus implicaciones en términos de la ampliación de las jornadas laborales, la reducción de los períodos de descanso y la concentración exclusiva en las tareas que llevan a cabo.

Esta situación se torna especialmente grave en las denominadas Zonas Francas, sobre las que se ejerce una inspección laboral muy restringida dado el interés del Estado por sostener la inversión extranjera en el país, sin cuestionar la calidad de empleo que ofrecen.

7. La precariedad de las condiciones en las que deben desarrollar su trabajo quienes laboran en los sectores de la salud y la educación, que son mayoritariamente mujeres. La reducción del gasto público en estas áreas ha incidido en que no se invierta en la reparación de la planta física, en la compra de materiales para el trabajo ni en la contratación de nuevo personal.

Esta situación provoca un deterioro en la salud mental de las(os) trabajadoras(es), quienes diariamente tienen que enfrentarse a las(os) usuarias(os) de sus servicios conociendo la imposibilidad que tienen de satisfacer de forma adecuada sus demandas.

Creemos que los problemas descritos constituyen violaciones claras y cotidianas a los principios de la igualdad, pero que su solución no se produce dado que no afectan directamente a que quienes ostentan el poder político en el país.

Recordemos que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo mantiene alta la capacidad sustitutiva de la mano de obra masculina y mantiene bajos los salarios, por lo tanto al capital no le interesa que esta realidad cambie.

Complementariamente, en el sector de los trabajadores existe poca comprensión acerca de las consecuencias que tienen las deficiencias en la calidad del empleo y en las condiciones de trabajo de las mujeres. No toman en cuenta que, en última instancia, salimos perjudicadas(os) quienes dependemos de un ingreso para nuestra sobrevivencia.

La inseguridad económica general que provocan las condiciones actuales del mercado de trabajo afecta de manera especial a las familias trabajadoras, y las mujeres somos quienes tenemos que asumir el reto cotidiano de la sobrevivencia familiar con los exiguos ingresos de los que disponemos.

3. La participación sindical de las mujeres

Uno de los espacios políticos en los que los sectores trabajadores podemos expresarnos es en los sindicatos. Seguidamente concentraremos nuestro interés en el análisis de nuestra participación como trabajadoras en este tipo de organizaciones.

Para ello deseamos introducir nuestra reflexión con un señalamiento acerca de la naturaleza y las funciones de los sindicatos.

3.1. Naturaleza y alcances de la organización sindical

Los sindicatos hacen su aparición en la historia como una forma de organización de los gremios de artesanos. Posteriormente, frente a las degradantes condiciones de trabajo impuestas durante la Revolución Industrial, los sindicatos asumen el papel protagónico de enfrentarse a la deshumanización del trabajo y a la explotación desmedida de la fuerza de trabajo, que en sus primeros años estuvo compuesta por mujeres y niñas(os).

La función de los sindicatos se centraba en la construcción de la identidad de la clase trabajadora, mediante un movimiento de diferenciación entre los gremios o grupos ocupacionales que representaban y otro movimiento de integración social de los mismos.

En el proceso de cimentación del capitalismo como modo de producción dominante en el mundo, se produce un fraccionamiento de la actividad laboral y una pérdida del espacio de relación entre quienes ejercen la actividad asalariada. En ese contexto, los sindicatos empiezan a desarrollar progresivamente relaciones instrumentales con sus afiliados(as) centradas en la defensa de sus intereses económicos, perdiendo su carácter propositivo de un orden social más igualitario que les caracterizó en sus primeros años de desarrollo [12].

En la actualidad, la organización del trabajo se dirige a abrir espacios que le permitan al capital hegemonizar la relación entre quienes trabajan, procurando mejorar sus niveles de productividad en la empresa. Muestra de ello son los denominados círculos de calidad, la integración de grupos por objetivos, las inversiones en deporte practicado bajo el patrocinio empresarial, entre otros.

Estos cambios restringen el espacio de acción de los sindicatos, los cuales, en medio de la vulnerabilidad generalizada de la mano de obra, se han quedado en muchos casos en el reclamo del derecho básico al empleo, sin alterar las condiciones bajo las cuales el mismo es ejercido. Dentro de la sociedad asumen un papel simbólico de regulación de las relaciones de

[12] Para ampliar la visión sobre el fenómeno de la instrumentalización de las relaciones sindicales, puede revisarse Ana María Catalano (1993).

trabajo, porque en la práctica el capital es quien decide el sentido de dichas relaciones.

Este carácter de "agente de regulación del sistema" guarda relación con la ausencia de un proyecto político autónomo que oriente el quehacer sindical, sin tener que marchar al ritmo que la sociedad de consumo le impone a través de la modificación de la organización y las relaciones de trabajo.

La participación que las mujeres hemos tenido en la configuración de los sindicatos como organización de clase, ha sido muy limitada. En realidad se ha construido sobre la base de los intereses de quienes han tenido el reconocimiento político en las sociedades, que eran hombres.

Esto no quiere decir que no hayan existido mujeres en los sindicatos desde sus orígenes. En el camino de la opresión siempre ha habido mujeres que han luchado por romper las cadenas. Recordemos precisamente la lucha de las obreras de Chicago, que se inmortalizó mediante la celebración del 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer.

Lo que deseamos resaltar es que, desde sus orígenes, los sindicatos no se plantearon como organizaciones capaces de enfrentar la opresión que sufren las trabajadoras en razón de la carga de trabajo doméstico no pagado que les es impuesta desde su nacimiento, y que las coloca en desigualdad con los hombres y por su condición misma de asalariadas.

Seguidamente analizaremos los alcances de nuestra participación en los sindicatos costarricenses.

3.2. Participación sindical de las mujeres

Empezaremos por indicar que nuestra participación cuantitativa en los sindicatos costarricenses, refiere el mismo problema que tiene el registro de nuestro aporte al desarrollo económico del país. Simplemente no se encuentra cuantificada a nivel general.

En la actualidad, el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad cuenta con un registro informatizado sobre los sindicatos. Uno de los datos que solicitan para la inscripción de las juntas directivas es el de la afiliación, sin embargo nos encontramos con la dificultad de que el mismo no está desagregado por sexo.

Por lo tanto, podemos obtener datos oficiales de la totalidad de afiliados pero no así de la afiliación femenina. Más que un problema formal de registro, como se quiere hacer aparecer este hecho en la mayoría de los casos, nuestra inquietud deviene de que si nos mantenemos invisibles desde allí, es imposible esperar que las organizaciones tengan presentes las necesidades particulares de una población afiliada que sólo existe para el pago de cuotas.

En un análisis preliminar que hemos realizado de los datos disponibles en el Ministerio de Trabajo, hallamos que:

1. A agosto de 1994 había un total de 550 sindicatos en condición de activos y su membresía total llegaba a 172.230 personas.

2. Una cantidad de 34 sindicatos (6,2%) concentran el 66,2% de la afiliación. En este grupo, los sindicatos que tienen una mayor afiliación son los del sector público, en particular los que agrupan a trabajadoras(es) de los sectores de educación y salud.

3. Una estimación preliminar sobre la tasa general de participación femenina en los 34 sindicatos que concentran la mayor afiliación, nos indica que la misma asciende al 28,4% (38.910 trabajadoras).

4. Los sindicatos tienen una baja cobertura de los sectores de la industria, servicios e informal que, como antes se indicó, son los principales focos de empleo de las mujeres.

Esta información nos muestra que los sindicatos representan de manera formal a las mujeres, en especial en el sector público que es donde han tenido un mayor desarrollo en el ámbito nacional. No obstante, la tasa general de participación en los sindicatos de mayor membresía evidencia que aún queda camino por recorrer para asegurar que las trabajadoras nos sintamos debidamente representadas en estas organizaciones.

Cuando tengamos a disposición los datos por sexo para todos los sindicatos activos, posiblemente la tasa indicada bajará porque en sectores como el campesino, el portuario y el bancario, la afiliación de las mujeres es más reducida, según lo señala la información a la que hemos tenido acceso.

Respecto a la participación de las trabajadoras asalariadas a nivel cualitativo, vemos que la misma está muy limitada por barreras de orden estructural que corren paralelas con la subordinación de género.

La participación de las mujeres en los cargos de dirección es muy limitada. Delgado y Smith (1992) afirman que apenas el 7% de los puestos sindicales están ocupados por mujeres. En la mayoría de los casos, los puestos asignados a las mujeres guardan relación con aquellas actividades que se consideran "femeninas", como las secretarías de actas, de la Mujer, de Cultura, de Deportes, entre otras.

Ha habido un avance en términos de que más mujeres asumen cargos directivos a nivel de las bases o seccionales, sin embargo en los puestos de dirección intermedia o superior se designa a los hombres. Las mujeres encontramos todavía limitaciones para integrarnos a la dirigencia en espacios que nos obligan a salir de nuestra casa o de nuestro centro de trabajo, por falta de apoyo familiar y por temores personales.

Por ello es que aun en los casos de organizaciones compuestas mayoritariamente por mujeres, las juntas directivas están integradas por una mayor cantidad de hombres (tal es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Educación, (SEC) y el Sindicato Nacional de Auxiliares de Enfermería (SINAE), entre otros).

Esta desigualdad de poder de las mujeres en los sindicatos tiene su expresión en el accionar de los mismos, que sigue respondiendo a los

modelos masculinos de organización, dirección y acción sindical. Por consiguiente, es comprensible que las organizaciones sindicales no ajusten su funcionamiento a las necesidades de las mujeres, y menos aún sus reivindicaciones, métodos de lucha y estrategias organizativas.

En nuestro medio sindical:

1. Se continúa invisibilizando la carga de trabajo doméstico asignada a las mujeres, la cual se constituye en una limitación real para asistir a reuniones o capacitarse en horarios fuera de la jornada laboral.

2. Existen modelos verticales de conducción que perpetúan a la dirigencia en sus cargos, lo que hace perder sentido al esfuerzo que invierten las(os) afiliadas(os) en su formación y en su militancia, ya que si no cuentan con el respaldo de las fracciones en el poder no pueden llegar a ejercer cargo alguno.

3. Muchos hombres, y también mujeres, manifiestan abiertas resistencias hacia la elección de mujeres en cargos de dirección. Se combinan en este caso los estereotipos con los cuales hemos sido construidas(os), que colocan a las mujeres siempre en posiciones subordinadas, con el temor de los hombres a compartir el poder, que es una experiencia para la cual no están preparados.

4. Se reproducen prácticas discriminatorias contra las mujeres que se presentan en el empleo, como el hostigamiento sexual [13] y la exigencia de un nivel más alto en el cumplimiento del trabajo. También se recurre a mecanismos de descalificación personal de mujeres que pongan en riesgo el poder masculino. Entre ellos se encuentran la seducción y la crítica por la forma de conducirse en la vida personal.

5. Se utiliza un lenguaje oral y escrito sexista que invisibiliza a las mujeres. Aunque parezca irrisorio, muchas veces las mujeres sentimos que estamos entrando en un terreno que no nos pertenece cuando, por ejemplo, nos postulamos al cargo de Secretari*o* General como lo prescriben los estatutos de nuestro sindicato.

6. Las mujeres somos poco aceptadas en las estructuras informales masculinas, que muchas veces sirven de marco a la toma de decisiones real que se da en la organización. En ocasiones el acceso a dichas estructuras compromete la autonomía de nuestra acción sindical, porque nos exige involucrarnos en relaciones afectivas con quienes ejercen el poder de decisión.

7. Proporcionalmente, las mujeres participamos menos en la formación, en las negociaciones, y nuestras reivindicaciones no se asumen como prioritarias.

---

[13] La definición de hostigamiento sexual se refiere a cualquier avance sexual repetido y no buscado, verbal, físico o gestual, o comentarios sexualmente discriminatorios hechos por alguien y que son ofensivos para la persona a quien se refieren y que provocan que se sienta amenazada, humillada o tratada como inferior. La hemos derivado de la definición adoptada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), en la 5a. Conferencia Mundial de la CIOSL para la Mujer, celebrada en Ottawa, Canadá, en 1991.

8. Carecemos de pocos espacios en los cuales podamos hacer crecer nuestra baja autoestima y compartir nuestros anhelos y necesidades con otras mujeres y hombres.

9. La historia de la participación de las mujeres en los sindicatos ha sido sistemáticamente desconocida y poco difundida, incluso por parte de las mismas mujeres. Por esa razón es que siempre sentimos que somos las primeras y que estamos empezando en el trabajo de organización y capacitación de las mujeres.

10. Muchas mujeres aún no somos conscientes de la opresión de que somos objeto en la sociedad, y recreamos en nuestra vida cotidiana los patrones de subordinación en los que hemos sido construidas. Por ello es que nos resulta difícil apoyar a otras compañeras que consideramos igualmente inferiores que nosotras. Resulta más fácil aceptar la dirección por parte de un hombre, por estimar que es un ser superior.

11. No existe una congruencia entre el discurso sindical acerca de la importancia de la participación de la mujer, y la práctica sindical. Debido a ello, los esfuerzos que realizan las Secretarías de la Mujer que se empezaron a crear desde finales de la década de los setenta, carecen en la mayoría de los casos del respaldo económico, material y político, para que las mujeres podamos realizar un ejercicio real de la participación sindical.

Pese a las dificultades reseñadas creemos que, desde la perspectiva de la igualdad y la solidaridad, los sindicatos pueden reconstituirse como organismos que reivindiquen los intereses de la clase trabajadora, de la cual hacemos parte todas mujeres, que somos cerca de la mitad de la población costarricense.

Esta inquietud se resume muy bien en el planteamiento que hacen Godinho y Balcao (1993):

> Lamentablemente, las mujeres todavía son mayoritariamente marginadas en el mundo sindical, vistas o tratadas con una mezcla de indulgencia y miedo como si fueran intrusas. Esto vale para toda América Latina. Pero también vale para toda el área que estas "intrusas" invadieron, para el mercado de trabajo y el movimiento sindical a los que llegaron para quedarse [14].

4. La agenda de la igualdad en los sindicatos

Desde nuestra vivencia como trabajadoras consideramos que es importante rescatar los sindicatos como representantes legítimos de los intereses de la clase trabajadora; siempre que ese concepto de clase no se

[14] Godinho, María Berenice-Balcao, Nilde (1993), pág. 71.

circunscriba a quienes ejercen el trabajo asalariado. En este sentido, podrá reconocerse como trabajo el que realizamos las mujeres para la reproducción familiar, y en los sindicatos ganaremos la representación de casi la mitad de la población del país que está conformada por mujeres.

Ahora bien, consideramos que el espacio sindical debe abandonar su práctica de relaciones instrumentales para recuperar su función propositiva de un nuevo orden social, en el que se garantice una propiedad social de los medios de producción para las mujeres y los hombres.

Que replantee además la responsabilidad sobre la reproducción social de las familias, lo que implicará necesariamente una redistribución de las tareas domésticas entre quienes integran los grupos familiares, así como la provisión de una mayor cantidad y calidad de servicios que faciliten el trabajo reproductivo, como los comedores, los centros infantiles, los centros de salud y educativos.

Entendemos que nuestra propuesta de replanteamiento del quehacer sindical erosiona las bases estructurales sobre las que se han cimentado las desigualdes económicas y de género en nuestro país, por lo que su viabilización debe hacer parte del proyecto político renovador del movimiento sindical costarricense.

Sentimos que la asunción de este reto sería la única alternativa que garantizaría la integración orgánica de las necesidades de las trabajadoras en la práctica sindical. De hecho, muchas mujeres y hombres en el mundo estamos trabajando en esa dirección.

En lo inmediato, creemos que la agenda del movimiento sindical deberá integrar algunos temas relacionados con las trabajadoras, cuya atención contribuirá a acercarnos a esa modificación estructural de las relaciones entre las clases y los géneros que nos proponemos. Seguidamente destacamos los que consideramos más relevantes.

1. Revisar la noción de trabajo para que incluya todos los trabajos realizados por las mujeres, inclusive el doméstico no remunerado a cargo de la esposa-madre, e impulsar su contabilización en las estadísticas nacionales.

2. Demandar mayores inversiones en el análisis de la situación de las mujeres y en la visibilización de su aporte al desarrollo económico de la sociedad. Por ejemplo, la producción de estadísticas diferenciadas por sexo sobre la propiedad de la tierra, de las viviendas, el acceso al crédito, la asistencia técnica, el uso de los servicios sociales. Esto permitiría identificar con mayor facilidad los sectores a los que se debe brindar atención prioritaria, lo mismo que sustentar en forma más asertiva las políticas que se deben impulsar.

3. Introducir en el debate nacional propuestas dirigidas a asegurar condiciones dignas de sobrevivencia para las mujeres que ejercen el trabajo doméstico no asalariado. Dando relevancia al derecho a la recreación, la salud, los riesgos del trabajo y la pensión.

4. Establecer acciones concretas para ampliar las modalidades de formación ocupacional, con el fin de que las mujeres puedan acceder a ocupaciones de mayor calificación técnica y salarial.

5. Demandar un mejoramiento general en la calidad del empleo, resaltando la forma particular en que las mujeres son afectadas en el mercado de trabajo, con el objetivo de que se establezcan y apliquen acciones dirigidas a eliminar las prácticas discriminatorias en el empleo.

6. Proponer el establecimiento de metas cuantificables por región y sector económico relativas a los servicios sociales de apoyo a la producción, mejorando su calidad y transfiriendo la responsabilidad de gestión de los mismos a los hombres y las mujeres en igualdad de condiciones. Dar prioridad a la inversión en los programas de salud, educación y vivienda.

7. Demandar la ampliación de la cobertura de la seguridad social a todas las personas que laboran en el sector informal, mediante convenios con las instituciones estatales responsables de brindar los servicios de salud, educación, riesgos del trabajo, vivienda, asistencia técnica y financiamiento.

8. Proponer modificaciones a la legislación laboral para que se considere el hostigamiento sexual como causal de despido para quienes incurren en el mismo.

9. Exigir la asignación de recursos y el nombramiento de personal idóneo en las Oficinas de la Mujer instaladas en el Poder Ejecutivo, a fin de asegurar que:

a. los programas que llevan a cabo garanticen una satisfacción adecuada de las necesidades de las mujeres, y
b. se desarrollen habilidades en el personal para identificar las barreras invisibles que producen las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, y que reproducen las desigualdades entre los hombres y las mujeres.

10. Requerir una mayor dotación de recursos para el Ministerio de Trabajo, particularmente para el departamento de Inspección del Trabajo, para que brinde atención prioritaria a las deficitarias condiciones de trabajo de las trabajadoras.

11. Demandar el desarrollo de programas permanentes de sensibilización acerca de la importancia de la igualdad en la construcción de la democracia en todos los espacios en los que nos desenvolvemos: la familia, el centro de trabajo, los lugares de recreación, las organizaciones...

12. Pronunciarse acerca del uso de la imagen de la mujer como objeto de consumo en los medios de comunicación.

13. Favorecer la creación de espacios en los que las mujeres puedan fortalecer su autoestima y, por medio de la acción colectiva y la solidaridad, incidir en la construcción de nuevas formas de ejercicio del poder, menos autoritarias, más integradoras y respetuosas de las diferencias entre las personas.

14. Desarrollar campañas sindicales dirigidas a denunciar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria contra las mujeres y exigiendo el castigo de los responsables de estos hechos, tanto en el centro de trabajo como en la organización; y ofrecer servicios de asesoría para las personas que se enfrenten al acoso sexual.

15. Establecer programas específicos de estímulo a la afiliación, organización y capacitación de las trabajadoras, en las áreas en las que se desenvuelvan las organizaciones. Dotar a dichos programas de los recursos humanos y materiales necesarios para su realización, y asignar su ejecución a equipos femeninos.

16. Revisar los perfiles y los programas de formación sindical; identificar y remover el sexismo presente en los contenidos y el lenguaje.

17. Identificar, con ayuda de los equipos femeninos, las barreras que crean limitaciones para que las mujeres participen en igualdad de condiciones con los hombres en la práctica sindical diaria, para establecer y aplicar acciones concretas que las modifiquen.

Creemos que las iniciativas aportadas para reconstruir la actividad sindical desde su naturaleza misma, constituyen un reto que hará posible la construcción de un mundo más igualitario en el que la experiencia masculina fortalezca el espíritu humanitario de las mujeres. En este intercambio, en condiciones de igualdad, todos y todas tendremos mucho que ganar.

Bibliografía

Barbieri, Teresita (1992). "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica", en *Isis Internacional* (Chile, Ediciones de Mujeres) No.17.

Campaña, Pilar (1991). *El contenido de género en el diseño e implementación de proyectos de desarrollo rural*. San José, FIDA-IICA.

Catalano, Ana María (1993). "La representación de los sindicatos", en *Nueva Sociedad* (Buenos Aires, Ed. Nueva Sociedad) No.124.

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (1991). *Igualdad, el desafío constante: estrategias para el éxito*. Bruselas, CIOSL.

Delgado, Maritza-Smith, Gwendolyn (1992). *Acercamiento a la realidad socio-económica de las mujeres trabajadoras de Centroamérica y México*. San José, ICAL.

Dio Bleichmar, Emilce (1985). "Aportes para la discusión sexo-género", en *El feminismo contemporáneo de la histeria. Estudio de los trastornos narcisistas de la femineidad*. Madrid, Fontanara.

Dierckxsens, Wim (1992a). "Impacto del ajuste estructural sobre la mujer trabajadora en Costa Rica", en *Cuadernos de Política Económica* (Heredia, UNA) No. 8.

Dierckxsens, Wim (1992b). "La inserción de la mujer en las relaciones económicas", en *Mujer y participación social: hacia la concertación de géneros en el cooperativismo centroamericano*. San José, Confederación de Cooperativas del Caribe y Centroamérica.

Errázuriz, Margarita (1988). *Bases conceptuales y metodológicas para el estudio de la mujer en el campo del empleo y la población.* Tegucigalpa, SECPLAN.

Facio, Alda (1992). *Cuando el género suena cambios trae.* San José, ILANUD.

Godinho, María Berenice-Balcao, Nilde (1993). "Mujer y trabajo", en *Nueva Sociedad* (Buenos Aires, Ed. Nueva Sociedad) No.124, pág. 71.

Lagarde, Marcela (1992). *Identidad y subjetividad femenina.* Managua, Puntos de Encuentro.

López, Cecilia-Pollak, Molly (1992). "La incorporación de la mujer en las políticas de desarrollo", en *Género y mercado de trabajo en América Latina.* Santiago de Chile, OIT-PREALC.

Sáenz, María Inés-Trejos, Juan Diego (1993). *Las formas de inserción de la mujer al mercado de trabajo en Costa Rica.* San José, IICE-Universidad de Costa Rica.

Shapiro, Judith (1988). *La antropología en el estudio en género.* Antología. Heredia, CIEM-UNA.

Scott, Joan (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico.* Fotocopiado. San José, ILANUD.

Serna, María del Mar (1993). "Regulación del trabajo de la mujer en América Latina". Estudio comparado, en *Regulación del trabajo de la mujer en América Latina.* Ginebra, OIT-Ministerio de Asuntos Sociales (España).

Capítulo IV

Importancia de la educación obrera para el futuro desarrollo del sindicalismo en Costa Rica

Oscar Valverde

1. Las nuevas necesidades de formación sindical

1.1. Introducción

La complejidad creciente de los cambios tecnológicos, las transformaciones productivas y la evolución mundial, sitúan a la sociedad en una encrucijada histórica donde las decisiones integrales de desarrollo exigen la convergencia en paquetes de objetivos construidos en común. Los actores sociales y políticos se ven empujados a redefinir sus utopías (Sepúlveda, 1993).

Para que el sindicalismo pueda coadyuvar al progreso socioeconómico con equidad, en el marco del diálogo social, debe superar algunos importantes escollos endógenos y exógenos, y adquirir un perfil más acorde a los cambios estructurales y las nuevas necesidades sociales que en la actualidad se aprecian en diferentes campos; para ello hace falta una importante preparación técnica y socio-política, así como el manejo de fórmulas de negociación más versátiles.

Esto es válido si entendemos que el movimiento sindical es un agente clave para la viabilidad de los modelos de desarrollo, es decir, como copartícipe en su concepción y desenvolvimiento. La preparación adecuada para dicha participación activa, constituye la misión primordial de la formación sindical.

Es necesario aclarar que en este ensayo las referencias a la situación del país no pretenden ser exhaustivas, pues el objeto es el análisis de la educación obrera como medio para la renovación y desarrollo sindical en los próximos años. La presentación de algunos rasgos característicos del contexto nacional, se hace con el ánimo de apreciar el papel transformador que la formación sindical tiene en el ámbito de la participación sociopolítica y de la modernización productiva.

La comprensión del entorno y la aprehensión de situaciones interdependientes o de fenómenos multifacéticos, tiene para la formación sindical una doble finalidad: primero, crear conciencia de las realidades que definitivamente influyen en las relaciones laborales, en las condiciones de trabajo y en las condiciones de vida de la población; segundo, constituir un espacio de encuentro y debate intelectual permanente, donde se genere y renueve el pensamiento sindical.

Cabe señalar aquí que la educación obrera, siendo tan fundamental, no es la solución para todos los problemas. La formación (planificada) resuelve problemas de formación. La formación puede contribuir a solucionar problemas no estrictamente educativos, pero no puede sustituir a otras instancias en el ejercicio de sus competencias relacionadas con la solución de problemas políticos, organizacionales o de conflictos de intereses que, por su naturaleza, son ajenos al campo específico de la formación.

No todo hecho, conflicto, discrepancia o fenómeno social, es susceptible de modificaciones a partir de la acción educativa; éste es un espejismo en el que se suele caer con relativa facilidad. La educación puede ser un poderoso factor de cambio, no obstante el cambio estructural se origina en la voluntad política y deviene por la acción política. Sin esa voluntad política y el consenso para el cambio, la formación tendrá poco margen para desarrollar su potencial innovador.

1.2. El panorama costarricense: una visión crítica

1.2.1. Democracia, relaciones laborales y libertad sindical

La economía costarricense creció apenas el 2,5% en 1995, y se alcanzó una inflación cercana al 25%, según la CEPAL (CEPAL, 1995).

Cuadro No. 1

América Latina y el Caribe: Producto Interno Bruto total y por habitante

	1994	**1995**	**1994**	**1995**
	Más de 5%			
Chile	4,1	8,0	2,4	6,4
Perú	12,8	7,5	10,9	5,7
El Salvador	4,3	6,5	2,0	4,0
Colombia	5,6	5,5	3,9	3,6
	De 0 a 5%			
República Dominicana	4,3	5,0	2,4	2,9
Guatemala	3,8	4,5	0,9	1,6
Brasil	5,8	4,0	4,0	2,4
Nicaragua	3,2	4,0	-0,7	0,4
Paraguay	3,0	4,0	0,2	1,3
Bolivia	4,2	3,5	1,7	1,2
Honduras	-2,0	3,5	-4,8	0,7
Haití	-12,2	3,5	-14	1,4
Trinidad y Tobago	5,1	3,5	3,9	2,4
Panamá	1,8	3,0	**	1,0
Costa Rica	4,3	2,5	1,9	0,2
Ecuador	4,2	2,5	2,0	0,4
Venezuela	-2,9	2,0	-5,1	-0,1
Barbados	4,2	2,0	3,6	1,6
Jamaica	2,5	0,5	1,8	-0,4
	Menos de 0%			
Uruguay	5,1	-1,5	4,5	-2,1
Argentina	7,4	-2,5	6,1	-3,6
México	3,5	-7,0	1,7	-8,6

Cuadro No. 2

América Latina y el Caribe:
precios al consumidor

	1993	1994	1995
	Menos de 10%		
Bárbados	-1,0	0,5	0,4
Panamá	0,9	1,4	0,8
Argentina	7,7	3,7	1,8
Trinidad y Tobago	13,5	5,5	5,6
Chile	12,2	8,9	8,3
Guatemala	11,6	11,6	8,6
	De 10 a 19%		
Perú	39,5	15,4	10,4
Paraguay	20,4	18,3	10,4
Bolivia	9,3	8,5	10,7
Nicaragua	19,5	12,5	10,8
El Salvador	12,3	8,9	11,4
República Dominicana	2,7	14,3	12,1
Jamaica	30,1	26,9	15,8
	De 20 a 30%		
Colombia	22,6	22,6	20
Brasil	24,1	29,3	22
Ecuador	31	25,4	22,2
Costa Rica	9	10,0	24,9
Haití	39,3	52,1	25
Honduras	13,1	28,8	28,6
	Más de 30%		
Uruguay	52,9	44,1	36,8
México	8	7,1	48,5
Venezuela	45,9	70,8	52,9

Entre los 22 países examinados en el balance preliminar de la economía de América Latina y el Caribe que hizo la CEPAL, nuestro país ocupa el lugar número 15 en crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y fue, en 1995, uno de los países de la región con mayores tasas de inflación. Bajo crecimiento y elevada inflación, son indicadores clásicos que poco favorecen el mantenimiento de un clima de tranquilidad para los

inversionistas y consumidores. Los siguientes cuadros ilustran la situación comentada.

En Costa Rica existe una cultura democrática; pero también es cierto que cada día es mayor el distanciamiento entre las estructuras políticas que toman decisiones y la propia sociedad (Rojas, 1994). Prácticas consultivas y participativas habituales en cualquier régimen democrático, empiezan a ser poco frecuentes en nuestro país. La Asamblea Legislativa no es un modelo de productividad y efectividad. La participación popular y comunitaria es un elemento alejado de la política social oficial (Villasuso, 1992). Las municipalidades son figuras administrativas secundarias, pues el aparato estatal está muy centralizado y politizado.

En muchos ámbitos institucionales existe una tiranía burocrática encargada de filtrar o fragmentar las protestas y propuestas comunitarias, o someter a procesos administrativos interminables las justas demandas de la población. El propio Defensor del Pueblo se encuentra indefenso ante una burocracia cuyas acciones a menudo presentan la sintomatología del autoritarismo y los tintes de la corrupción.

Democracia significa participación calificada y responsable en la gestión y evolución política, económica y social del país. Vale la pena examinar algunos referentes básicos para la participación de los sectores sociales en los espacios democráticos existentes.

Por ejemplo, la concertación nacional en políticas productivas ha brillado por su ausencia y el tripartismo es una práctica escasamente utilizada; el Consejo Superior del Trabajo, desde su reactivación a principios de los años noventa, no ha producido ningún aporte relevante en materia socio-laboral o de política económica. Para la negociación del acuerdo de libre comercio con México, nunca se hicieron consultas con los sindicatos, aunque sí con un sector de la empresa privada.

Todos los discursos valoran la importancia de la planificación participativa en las relaciones de producción, las políticas públicas y el desarrollo nacional; pero no es así en la praxis: lo que tanto se predica poco se practica. La toma de decisiones no ha sido un ejercicio habitual de diálogo social, concertación o consenso, sino, como mucho, una consulta ocasional de voz sin voto para la transmisión de información instructiva acerca de decisiones ya tomadas. Otras veces ha sido un ejercicio político-partidista, efectista, cuya conducta sociológica tiene siempre una fuerte influencia de la constante obsesión electoral. Esto ocurre al margen de quien gobierne.

La democracia implica un sistema de deberes y derechos constitucionales, que garantiza la igualdad ante la ley, su cumplimiento cabal y el ejercicio de las libertades fundamentales salvaguardadas tanto por la legislación nacional como por la internacional, y entre las cuales figura la libertad sindical. A pesar de la tradición democrática, ni la Constitución, ni el Código del Trabajo, ni los Convenios 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Costa Rica, han garantizado la libertad sindical en el sector privado.

Este derecho universal que poseen los obreros de cualquier país democrático, se refiere a las garantías suficientes para que los trabajadores se organicen libremente sin la autorización previa de gobiernos o empleadores, para formar sus propios sindicatos y elegir con autonomía a sus representantes, operando con independencia, sin injerencias externas, y pudiendo celebrar convenciones colectivas; con la libre opción de federarse, confederarse e incluso afiliarse a nivel internacional, sin sufrir represalias de patronos o gobiernos por el mero hecho de ejercer sus derechos sindicales, que por cierto son derechos humanos.

No es ningún secreto que en el sector privado se reprime la libertad sindical, impidiéndose a los/as trabajadores/as organizarse en sindicatos. En contraste, se les pide o exige la afiliación a las asociaciones solidaristas, que son organizaciones en la empresa que afilian tanto a trabajadores como al personal de confianza del patrono, por lo cual, tales entidades, no están conformadas exclusivamente por trabajadores/as, lo que implica riesgos de mediatización de dichas asociaciones por parte de las empresas.

Esta violación a la legislación nacional e internacional ha provocado denuncias regulares ante las autoridades nacionales, las cuales no han sido capaces en los últimos quince años de hacer que se cumpla la ley para asegurar la libertad sindical en el sector privado. Ante esto, el movimiento sindical ha presentado denuncias formales en la OIT; una de las más importantes se registró en esa organización con el número de caso 1487, la cual dio pie a que el Comité de Libertad Sindical invitara al gobierno de Rafael Angel Calderón Fournier, Presidente del país en la anterior legislatura, a aplicar las medidas necesarias para que se respetara la libertad sindical. Sin embargo, todavía se siguen dando casos de despido arbitrario a trabajadores/as que intentan formar un sindicato en empresas del sector privado.

En 1994, la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), ante la impunidad de las acciones contra la libertad sindical en el sector privado, apeló a la solidaridad internacional tratando de persuadir al gobierno y a las cámaras empresariales para que se respetasen los derechos humanos y sindicales; de este modo, la denuncia internacional puso en peligro la continuidad del Sistema General de Preferencias (SGP) de Estados Unidos (EE. UU.) con Costa Rica.

Este tipo de acuerdos comerciales que EE. UU. mantiene con casi todos los países del área, no son tratados de reciprocidad normativa entre EE. UU. y los países beneficiarios, sino concesiones promocionales que EE. UU. brinda y que puede libre y unilateralmente suprimir o revisar. La condición esencial de tales acuerdos es el respeto a los derechos fundamentales que inspira la legislación laboral nacional e internacional.

Por eso, algunas centrales nacionales, como la CTRN, no han dudado en recordar tal condición y demandar su estricta observancia, más allá de prejuicios chauvinistas: la explotación deshumanizadora no es más permisible porque la perpetren compatriotas. Las centrales se han visto forzadas a la denuncia universal cuando no ha quedado otra salida, una

vez agotadas las instancias legales nacionales y visto que la aplicación de la ley se demora indefinidamente.

En esa ocasión, algunos círculos políticos y empresariales se escandalizaron por la "arbitrariedad moral" estadounidense de poner en suspenso los acuerdos preferenciales con el pretexto de la violación a los derechos sindicales; aseguraron que era una conducta injerente de EE. UU. en asuntos internos de Costa Rica. Sin embargo, esos mismos "patriotas" obvian en cambio toda argumentación moral o de injerencia cuando se condiciona el crédito de los organismos financieros internacionales a los ajustes y recortes en los servicios básicos, o cuando corresponde resguardar, ante la inversión extranjera, los derechos inscritos en los máximos instrumentos legales del país, derechos cuya exoneración a veces se ofrece como parte de los incentivos para atraer tales inversiones.

En nuestro país tenemos regímenes de exenciones fiscales o de zonas francas para atraer la inversión extranjera y estimular la inversión nacional en actividades de exportación. La precariedad en salarios y condiciones de trabajo en empresas que se dedican a la exportación, sobre todo las industrias de maquila, puede acarrear los riesgos de que dichas actividades se conviertan en una economía de exportación de bajos salarios y costos (Nowalsky *et al.,* 1994).

La mano de obra de este sector, mayoritariamente femenina y joven, labora con el único objetivo de un ingreso, sin estar sujeta a ningún tipo de política de inversión de recursos humanos o de formación profesional; el aprendizaje de tareas poco enriquecedoras, fragmentarias y poco cualificadas, no favorece el crecimiento profesional y la inserción posterior en el mercado laboral. Al contrario, significa un costo de oportunidad alto por no haber continuado en procesos educativos. En relación al mercado de trabajo, las maquiladoras funcionan como "refugios de empleo" (Bodson-Cordero-Pérez Sáinz, 1995).

La democracia como generalización del bienestar mínimo, empieza a presentar fisuras con éstas y otras tipologías precarias de empleo; la pobreza, independientemente de los porcentajes oficiales, aferra sus raíces en considerables grupos familiares a pesar de las bajas tasas del desempleo nacional.

1.2.2. Flexibilidad y competitividad en el marco de la globalización

La globalización económica está induciendo a los países en vías de desarrollo a modernizar sus aparatos productivos, a superar esquemas tradicionales de fabricación, a reformar las estructuras e instituciones estatales ineficientes, y a contrarrestar el rezago tecnológico. La apertura comercial y la inserción en la economía mundial, plantean elementos de tratamiento impostergable a nivel macro y microcconómico; entre ellos hay dos cuyo contenido y utilización conceptual tienen especial interés para la educación obrera: la flexibilidad y la competitividad.

La flexibilización es un tópico que preocupa a los sindicatos, porque ¿qué es lo que se va a flexibilizar?: ¿estancamiento de salarios bajos?, ¿condiciones de empleo?, ¿salud laboral?, ¿libre despido? Según Hermida (1991), en Latinoamérica la idea de flexibilidad se entiende como la eliminación, atenuación o adaptación de normas del derecho laboral protectoras del trabajador, para aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional. La flexibilidad pretende suavizar las rigideces de la legislación, del reglamentarismo y la burocracia.

La factibilidad de la flexibilización depende del diálogo y la concertación en el marco de unas relaciones laborales modernas y democráticas. A nivel sindical es un tema delicado, porque reducir el nivel de garantías mínimas puede ser un precedente para formalizar la precarización contractual, en particular cuando los mínimos que establece el Código de Trabajo son lo máximo que aspiran a recibir los trabajadores en numerosas empresas.

Es muy cierto que la crisis existente en ramas importantes de la producción, y la inserción en el mercado internacional, van a exigir una mayor flexibilidad de los mercados de trabajo. Pero la flexibilidad no puede concebirse como un cambio que, con carácter integral, invalide el derecho laboral y la negociación colectiva. La flexibilidad, pactada con los trabajadores y sus legítimos representantes, es decir, los sindicatos, debe servir para dar respuesta a sectores donde es necesario aumentar el empleo, paliar la crisis o mejorar las condiciones para la competitividad empresarial.

Porque tan razonable es que las empresas demanden flexibilidad para hacer reformas "reductivas" de la normativa laboral, y ser más competitivas, como que los/as trabajadores/as pidan flexibilidad para hacer reformas "expansivas", incrementando las garantías sociales, o posibilitando mejores y más dignas condiciones de trabajo y vida. En realidad los/as trabajadores/as centroamericanos no luchan ya por esa expansión, sino por mantener las garantías mínimas de las leyes vigentes.

El objetivo de una discusión constructiva es la búsqueda del equilibrio en la pugna de intereses de ambas posiciones. Dicho equilibrio debe resultar de la responsabilidad conjunta para resolver problemas productivos en empresas o sectores críticos; aunque, en última instancia, deberían primar las personas sobre los mercados.

Nada habría progresado la civilización humana si ahora, para ser competitivos, hubiera que supeditar la dignidad del trabajo a los avatares del mercado y correr el riesgo de reproducir características de la revolución industrial o del feudalismo. Hay países donde todavía tales condiciones no han sido del todo erradicadas, pese a que estamos a punto de ingresar al siglo XXI.

Por ello, la imposición unilateral de determinados criterios de flexibilización, desde donde provengan, dificultaría la viabilidad de un modelo democrático de relaciones laborales, y favorecería la conflictividad

socio-laboral o la aparición de circunstancias que pueden poner en peligro la convivencia pacífica y la credibilidad de las instituciones.

Hay un buen número de empresas donde para abaratar sus costos laborales, y con el acuerdo individual entre trabajadores y patronos, se dan de alta, oficialmente, planillas con salarios inferiores a los reales con el fin de aliviar las cargas sociales de los contratos. Esta práctica no declarada, supone una merma para algunas prestaciones sociales derivadas de la contratación (cesantía, pensiones, etc.); no obstante, los trabajadores aceptan este tipo de "flexibilidad" como una condición menor que no afecta sus salarios a corto plazo, y como una forma de retener el empleo.

El tema de la competitividad también se presta para una discusión constructiva. Se asegura que preparando generaciones exquisitamente competitivas, se obtendrá el éxito económico nacional, la modernización empresarial y, por añadidura, un lugar ventajoso en el mercado internacional; sin embargo no se están sentando las bases de una nueva cultura productiva, cuyo estilo renovador y progresista en las relaciones laborales e industriales se oriente hacia una sociedad equitativa. Lo que se hace es propagar el mensaje de la hipercompetitividad (competitividad sin control) para la sociedad gerencial del año 2000, en la que el lema parece ser: "tanto compites, tanto vales".

Sin duda, las empresas, los procesos y productos pueden y deben ser competitivos, puesto que el servicio, mercancía o bien producido debe tener calidad y satisfacer al consumidor; pero las personas deben ser competentes (no competitivas como los precios), y hacer que su trabajo, sus servicios profesionales o su empresa sean competitivos. Es una diferencia desde la óptica humanista de la sociología del trabajo.

Con todo, hay que ser cautos: las proclamas de excelencia y competencia ilimitada (incontrolada) pueden ser utilizadas para promover formas de precarización que justifiquen la ley del más fuerte y, con base en ella, la segregación de los menos "aptos" (los menos calificados) o los que menos oportunidades tienen; cuando el trabajo se concibe como mercancía, la teoría de la competitividad se convierte en una apología de la competencia sin control, única vía de conquistar el mercado que es quien, al azar, realiza una "selección natural" de los más competitivos (darwinismo social).

La competencia auténtica y leal es muy difícil cuando el punto de partida y las condiciones no son homólogas para todos. La competitividad empresarial supone calidad, productividad, formación, innovación tecnológica, desarrollo organizacional (Porter, 1987) y una nueva cultura productiva; esto no se corresponde en absoluto con la simplista concepción que busca la competitividad a partir de mano de obra barata y gastos mínimos o nulos en medio ambiente y condiciones de trabajo.

Es necesaria la "calidad total" en la producción de bienes y servicios, pero también es exigible la misma calidad en la distribución de las utilidades y de la riqueza; el verdadero reto de la civilización productiva del futuro es la conjunción entre calidad total y equidad.

Así pues, si la globalización económica es una realidad ineludible y lícita de los mercados abiertos, entonces también lo es la internacionalización del derecho y la aplicación consecuente de los convenios de la OIT. Las Normas Internacionales del Trabajo pueden muy bien ser la base de las cláusulas sociales en los acuerdos de integración comercial.

1.2.3. Modernización productiva y reforma del Estado

Para que el país pueda adecuar su aparato productivo a la globalización económica, es crucial tener una activa política industrial, misma que en Costa Rica ha sido de carácter reactivo ante los cambios consumados del entorno y los mercados. La integración comercial es un desafío para el cual las empresas se están preparando, aunque muchas de ellas a un ritmo demasiado lento para las exigencias que comportan los cambios.

El Estado no ha podido instrumentar una política industrial sostenible que equilibre la explotación de los mercados y fomente las oportunidades (no el proteccionismo ciego) que requiere la iniciativa privada, empezando por la pequeña y la mediana empresa. La función promotora tradicional del Estado se ha limitado a medidas asistencialistas y de subsidios, con lo que muchas empresas han vivido etapas de bonanza ficticia que duran mientras hay subsidios, pero que una vez cortados, se ha evidenciado, con la quiebra, su total dependencia de los mismos.

Será necesario revisar los subsidios e incentivos que para estimular la exportación, se dejan de invertir en educación tecnológica, investigación y desarrollo (I&D), salud y asistencia social. Por otro lado, se requiere una fuerza de trabajo mejor preparada que produzca con calidad. Si bien una fuerza de trabajo más calificada deberá ser también mejor retribuida.

El excesivo reglamentarismo administrativo, la burocracia de laberinto, los trámites interminables y las trabas insolubles, suponen altos costos en plazos de entrega, comercialización, rentabilidad y servicios al cliente, y se tornan en obstáculos para dinamizar la actividad de las empresas. En innumerables ocasiones, la UCCAEP ha insistido en la importancia de mejorar la infraestructura material del país (carreteras, puertos, aeropuertos, muelles, etc.), como un factor crucial para facilitar la producción competitiva de las empresas.

También los/as trabajadores/as no cesan de pedir mejoras en la infraestructura de los servicios básicos (vivienda, salud, educación, seguridad social, etc.). De manera que los compromisos gubernamentales (entiéndase gobierno y oposición, es decir, absolutamente todos los partidos con escaños en la Asamblea Legislativa) con la sociedad son muy serios e inalterables.

Para satisfacer esas necesidades, el Estado cuenta con un instrumento decisivo que es la política tributaria, la cual permite obtener ingresos para cumplir los compromisos infraestructurales. La nueva Ley de Justicia

Tributaria aumentará los ingresos estatales, a la vez que será más eficiente para prevenir las infracciones fiscales con rigurosos mecanismos punitivos.

No obstante, sensibilizar a las empresas, los trabajadores y la ciudadanía en general para que cumplan con sus obligaciones tributarias no es tarea fácil, pues el sentir popular *(vox populi, vox dei)* es que no hay reciprocidad entre lo que aportan los contribuyentes y los servicios que reciben a cambio. La sociedad, cada vez más escéptica, no cree que duplicando los ingresos del Estado se duplique el gasto social y el bienestar. Por el contrario, se inclina a pensar en mayores y superfluos gastos administrativos en lugar de mejoras cualitativas de los niveles de empleo, ingresos y de productividad del país.

Por ello, en la reestructuración del Estado, el gasto social (factor de reciprocidad Estado-ciudadanos) cumple un papel trascendental. La crisis económica no puede resolverse eliminando importantes rubros del gasto social, sacrificando a quienes ya de por sí están excluidos del reparto de la riqueza y son gentes sin oportunidades; tampoco pueden mejorarse los indicadores macroeconómicos a costa de empobrecer a las familias y escamotear a la juventud las oportunidades profesionales con las cuales, las nuevas generaciones, deben desempeñar un papel vital en la construcción de la sociedad del mañana.

La gente ya ha aprendido que el gasto administrativo no deviene necesariamente en gasto social, el cual está, de antemano, bastante mediatizado y focalizado según criterios a veces partidarios o electoralistas, antes que de compromiso social. Se habla de austeridad, se elimina ciertos renglones de gasto público, no obstante son creados otros más onerosos. Hay quienes opinan que el aparato estatal y la burocracia son excesivamente caros para los beneficios reales que reportan al país.

Se coincide en que la reforma del Estado es imprescindible para el desarrollo nacional. Los voceros oficiales hablan de reingeniería del aparato estatal. Ponderan la importancia de una función pública transparente, efectiva, en busca constante de la excelencia profesional.

Pero la reforma se inicia con la movilidad laboral (que no es barata) y los despidos voluntarios. La supuesta reingeniería, que parece un proceso interminable, no está enfrascada como debería en la reorganización de los servicios, en desburocratizar el laberinto, en simplificar engorrosas tramitaciones, en optimizar estructuras, en sincronizar la cultura organizacional con el avance tecnológico y la informática, en adecuar la coordinación interinstitucional, en racionalizar el esfuerzo colectivo y reubicar los recursos humanos, para elevar la calidad y prontitud de los servicios, sino que toda la reforma se resume en una ola de desplazamientos de funcionarios/as, en principio hacia el sector privado (que no está en capacidad de absorber dicha sobreoferta), y luego al desempleo o la informalidad ocupacional. Los avances que se han dado en esta materia son muy tímidos y hasta el momento poco decisivos.

El ciudadano recibirá, con menos personal a su disposición, los mismos insuficientes servicios. Entretanto la delincuencia crece, el seguro

social y los hospitales están al borde del colapso, muchas escuelas están infradotadas, el sistema judicial naufraga entre miles de expedientes inconclusos, las alcaldías están saturadas y se postergan indefinidamente los conflictos civiles y comunitarios, y la basura es una auténtica calamidad nacional que refleja una grave irresponsabilidad ecológica y sanitaria de incierto pronóstico.

Muchas instituciones no dan abasto. Los niveles de delincuencia reflejan el aumento de la pobreza cualitativa y la extensión de las desigualdades sociales, la desadaptación, la marginalidad, y el cada vez más reducido acceso a empleos que propicien la promoción y autorrealización personal/colectiva. La violencia individual o grupal se está presentando con más fuerza, al igual que el deterioro de la convivencia.

La delincuencia también avisa sobre la merma en la calidad del sistema educativo y del mercado de trabajo, así como de la insolvencia institucional. La administración de la justicia tiene importantes lagunas y carencias para cumplir con su magna labor. Los establecimientos penitenciarios, en pésimas condiciones, están imposibilitados para funciones de rehabilitación.

La seguridad social costarricense, otrora una institución modelo en América Latina, presenta hoy graves disfunciones: déficit presupuestario; problemas de infraestructura; insuficiencia de servicios y pérdida de calidad en los mismos; hacinamiento; retardos inhumanos en la atención al público; corruptelas administrativas; restricciones farmacológicas; carencias de instrumental, camas y personal; y malas praxis.

Sin embargo, la reforma estatal se centra en aspectos economicistas (la movilidad como eje). La teórica visión de integralidad de la reforma se desdibuja en los hechos; los postulados básicos de la reingeniería no se adaptan a los hechos ni a la pretendida estrategia global y sinérgica de sus componentes. La recaudación atropellada de impuestos directos e indirectos se ha convertido en el sostén estelar de la reingeniería gubernamental. Tal vez convenga revisar someramente el concepto de reingeniería.

La reingeniería es el rediseño rápido y radical de los procesos estratégicos de valor agregado (y de los sistemas, las políticas y las estructuras que los sustentan) para optimizar los flujos de trabajo y productividad de una organización (Manganelli-Klein, 1995). Es un concepto aplicado a la empresa que se concentra en los procesos y actividades de valor agregado; también es un medio para facultar a los empleados en dichos procesos.

Según Hammer y Champy (1995), la reingeniería se fundamenta en una reconstrucción de los procesos de la empresa con base en características como la combinación de varios oficios en uno, la participación de los trabajadores en los cambios e innovaciones, la versatilidad de los procesos, el desplazamiento del trabajo por medio de fronteras organizacionales, la reducción de controles y verificaciones, y prevalecen operaciones híbridas centralizadas-descentralizadas.

Se pasa de los departamentos funcionales a los equipos de proceso; de las tareas simples al trabajo multidimensional; del empleado entrenado y controlado, al trabajador educado y facultado; del desempeño de actividad al de resultados; de los valores proteccionistas a los productivos; de estructuras jerárquicas a planas.

Observando el proyecto de reingeniería que se está aplicando en la "empresa" pública que es la administración del Estado, pareciera que se están cometiendo algunos de los errores que los autores citados tratan de prevenir en sendos capítulos al efecto (Manganelli-Klein, 1995, págs. 275-285; Hammer-Champy, 1995, págs. 207-221).

1.2.4. Educación, trabajo y formación profesional

La educación formal costarricense ha obtenido logros nada desdeñables en lo que se refiere a la erradicación del analfabetismo y brindar algún grado de educación básica para la inmensa mayoría. Sin embargo, la tasa de participación en la educación secundaria ha descendido y la calidad de la educación primaria también, lo que es preocupante para la movilidad social del futuro y para iniciar una política sólida de inversión en recursos humanos.

El sistema educativo ha servido notablemente para mantener y reproducir un estado de cosas, cambiante en la forma, inmutable en el fondo. De ningún modo se puede aceptar que la educación nacional haya servido para liberar las conciencias, estimular la crítica estructural al propio sistema, madurar las mentes de los educandos para la participación reflexiva y comprometida con el ejercicio de la democracia, o potenciar la figura de la persona librepensadora, renovadora e impregnada del valor de la organización social autónoma.

Por el contrario, la educación ha fomentado la inercia del rumbo; la obediencia etiquetada con eufemismos que ponderan un respeto mal entendido a tradiciones, chauvinismos o simbologías dominantes; la sumisión a estilos, dogmas, mitos, prejuicios y creencias ideológicas, políticas y religiosas, de suerte que la duda, la discrepancia o el cuestionamiento, han tenido un margen muy estrecho de realización o pocas posibilidades de impacto. Se ha confundido el pacifismo con el pasivismo, la autonomía con el individualismo, y la independencia con la insolidaridad y el egoísmo. El conflicto de intereses se tiende a manejarlo con actitudes de evasión, más que de reflexión.

La educación ha sido un vehículo perfecto para la transmisión hereditaria de convencionalismos o hábitos sociales, y para legitimar el orden establecido.

La educación ha servido para inculcar limitadas opciones de interpretación del mundo, para elevar a rango científico la visión de unos cuantos, o para universalizar la versión oficial de turno y hacerla coherente en todo momento, asegurando su preeminencia aunque haya visiones

alternativas. Porque también ha sido fácil la atribución de un carácter público a los grupos de intereses (Offe, 1992).

Por eso la escuela se ha preocupado más por transmitir el saber que por construirlo, más por imitar que por inventar, más por repetir que por innovar. Y esta mentalidad se ha extendido a otras áreas de convivencia y al mundo del trabajo, favoreciendo un tipo de cultura productiva conservadora, poco propensa a la innovación y especialmente proclive a la dependencia.

Además, la educación no actúa sola; los medios de comunicación refuerzan el condicionamiento con los fanatismos monotemáticos, las noticias banales e inocuas, los pseudodeportes, las telenovelas y sus insalubres estereotipos, los teleconcursos ridículos de masas que explotan "lúdicamente" la necesidad ajena, y otras formas de arraigar la pseudocultura de la mediocridad, de los bonos, del mínimo esfuerzo, de la resignación o la doble moral; todo ello favorece el conformismo y el consumo irreflexivo. Es corriente que se gaste más de lo que se gana, o que las metas humanas se conviertan en metas de consumo. La insuficiente calidad educativa suele traducirse en criterios, juicios y decisiones mediocres.

No es raro descubrir escándalos políticos insolubles, sacados a la luz por algunos medios informativos más con fines de lucro que con ánimo de denuncia o de prevención informada de la corrupción; la tan pregonada función fiscalizadora y moralizante de los medios es, en muchos casos, una ilusión óptica, lo mismo que la imparcialidad.

Se constituye así una completa gama de mecanismos acríticos, despersonalizadores, distractores y adormecedores de la conciencia colectiva, de la memoria histórica, que aplacan de un modo u otro el malestar social y acaban desviando la atención ciudadana de los puntos débiles del sistema, a la vez que desincentivan la participación y supervisión de las mayorías anónimas en la toma de decisiones y la gestión pública que a todos afecta.

Se habla mucho de la educación del recurso humano (capital humano) y poco de la educación del ciudadano: no parece fácil hallar el equilibrio para conciliar ambas facetas. Ese equilibrio antropológico está en la noción de persona.

Se habla del alumno como cliente, competitivo en lugar de competente, como si con la nueva etiqueta se garantizara un servicio de calidad para el alumnado (cliente) y sus demandas, las que serán satisfechas pensando en una inserción, exenta de cuestionamientos, al engranaje del sistema; inserción y autorrealización se presentan como sinónimos naturales.

Como vivimos en el imperio del consumo, regido por la dictadura del gusto, hay que darle al público lo que pide, lo que se le ha enseñado a pedir, sin que sea una educación para la defensa del consumidor. Y si no existe la necesidad real de consumir, la publicidad se encargará de crearla, porque es necesario producir "novedades" para vender. Así es como la educación crea profesionales con una visión consumista de su propia profesión, en oposición a un estilo de (mínima) sensibilidad social.

El sindicalismo nacional no ha logrado, ni se lo han permitido, introducir cambios curriculares en la educación oficial para que los/as jóvenes no tengan sólo la cultura empresarial que el sistema infunde, sino una cosmovisión más amplia y menos prejuiciada.

Si la capacitación de los/as trabajadores/as es fundamental para la transformación productiva, tanto el sistema educativo como el de formación profesional deben orientarse a hacer congruentes las políticas educativas con las socioproductivas (McGehee-Thayer, 1992), la educación con el desarrollo, y la democracia con la convivencia.

No obstante, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) no ha conseguido adecuarse plenamente a las nuevas tendencias de modernización productiva, ni ha establecido la necesaria simbiosis con las empresas para favorecer el cambio estructural. El INA no ha redefinido con claridad su lugar en la estrategia nacional de inversión en la formación de recursos humanos para la inserción en la economía global, ni en los escasos programas de I&D.

Sin embargo, de manera grata se aprecia una iniciativa incipiente del INA hacia "la gestión compartida", para discutir y acordar los programas educativos con empleadores y sindicatos por medio de convenios especiales.

Se pretende así un acercamiento a los usuarios, además de realizar con ellos el diagnóstico de las necesidades de capacitación (planificación participativa) para responder eficazmente a la evolución de las fuentes de trabajo y los cambios mundiales; la oferta educativa ya no es válida a partir de los típicos cursos envasados, sino que debe ser flexible y compatible con los actuales requerimientos de eficiencia económica, competitividad y participación en el mercado de trabajo. Este espacio debe ser muy bien aprovechado por las empresas y organizaciones sindicales.

1.3. Las necesidades educativas no resueltas y emergentes

Este sucinto repaso a las características generales del entorno nacional en que se desenvuelve el movimiento sindical, es útil para dar una idea de las necesidades de educación aún pendientes de resolver y de las nuevas que aparecen con los acelerados cambios de la economía mundial; los/as trabajadores/as deben adquirir una adecuada capacidad interpretativa de la realidad y de sus opciones de transformación.

La comprensión colectiva de los fenómenos productivos y sociolaborales es factible a través de la educación obrera como espacio activo de análisis, reflexión e interpretación de la realidad, y como instrumento para que el sindicalismo contribuya a la profundización de la democracia, a la dignificación del mundo del trabajo y al desarrollo humano.

La formación sindical es una esfera propicia para el debate científico y el manejo de herramientas técnicas que posibiliten la resolución de problemáticas nacionales en materia de relaciones laborales e industriales.

La formación facilita la génesis y apropiación del conocimiento, la autonomía en muchos órdenes, y el progreso intelectual del movimiento organizado de los trabajadores.

Pero para realizar una formación seria y responsable es imprescindible que los sindicatos desarrollen una política educativa congruente, ordenada y sistemática, que resuelva las prioridades de la fuerza laboral, fortalezca la organización sindical, incremente su capacidad interpretativa y propositiva, y mejore la acción de los cuadros, dirigentes, promotores/as y afiliados/as.

Las políticas de formación sindical serán cada vez más completas y diversificadas, en la medida en que el movimiento sindical desempeñe un papel más efectivo en la representación de los trabajadores y en la protección de los intereses de sectores significativos de la población.

Actualmente podemos enfocar tres retos urgentes que tiene el sindicalismo costarricense y que deberán ser abordados con una doble estrategia formativa y organizativa, si bien este ensayo se dedica a la primera:

1. Participación sindical en la concepción, planificación y ejecución del modelo de desarrollo nacional, y de la democracia.

2. Incremento de la tasa de sindicalización a nivel de la población económicamente activa, para lo cual la organización sindical en el sector privado debe aumentar.

3. Formación específica para la acción de cuadros intermedios y de alto nivel, complementaria a la formación de base.

Para que una organización sindical a nivel nacional pueda acometer estos retos con acciones educativas sistemáticas, coherentes y consistentes, es necesario que exista:

—una política educativa,
—un sistema de formación sindical, y
—un plan nacional de actividades educativas.

Un sistema de formación sindical diseñado con suficiencia podría evitar numerosos problemas, cuya presencia habitual en los programas sindicales pone de manifiesto la poca rentabilidad que se le saca a la educación obrera y el poco impacto advertido a mediano y largo plazo. Algunos de esos problemas observados en la práctica educativa, son:

1. Programas educativos coyunturales, orientados a la "supervivencia" y a las necesidades inmediatas de los sindicatos, basados en planificaciones a corto plazo.

2. Falta de sistematización de los planes educativos y de una secuencia curricular apropiada para trabajar de manera equilibrada áreas de carácter estructural y coyuntural, diseñando ofertas educativas para los diferentes niveles de beneficiarios. No se desarrolla la formación como proceso; se hacen muchas actividades aisladas, sin seguimiento ni verificación del impacto posterior en la práctica sindical o en el entorno de las organizaciones. A veces se organiza un proceso educativo que no es rentabilizado como se planeó, o que es interrumpido por la falta de continuidad de los participantes (deserción).

3. Deficiencias en la selección de participantes, las cuales impiden el aprovechamiento de los cursos, ya sea porque no se tiene el perfil solicitado para determinado evento o porque los cursillistas no tendrán posibilidad alguna de aplicar el aprendizaje obtenido.

4. Inestabilidad de los cuadros medios en las estructuras formativas.

5. Estructuras formativas de las cúpulas, descoordinadas de las estructuras formativas de la base.

6. Limitaciones de las estructuras político-organizativas de las centrales, que constriñen la estructura formativa y su funcionamiento.

7. Poco espacio sindical para que los/as egresados/as de los eventos puedan ejercitar los aprendizajes.

8. Aprovechamiento inadecuado de los eventos educativos cuando el fin no es el aprendizaje, sino promocionar la imagen de las dirigencias; a veces los cursos sirven para pagar favores o lealtades políticas personalistas de gente que no tiene relación ninguna con la materia específica de un evento, ni incidencia sindical con respecto a la misma. Algunas personas van a los seminarios con objetivos diferentes a los del aprendizaje, con actitudes vacacionales, y pendientes de otros incentivos ajenos al espíritu de la formación. Estas distorsiones veladas suponen un desperdicio de los recursos (humanos, financieros y materiales) destinados a la educación obrera.

9. Utilización de los fondos asignados a la formación sindical en otras actividades sindicales no necesariamente complementarias.

10. Participantes recurrentes que asisten a gran número de eventos, y reducen las oportunidades de otros/as sindicalistas que requieren los cursos.

11. Deficiencias en la formulación y difusión de la política formativa, así como en la visión, concepción y desarrollo de un sistema de formación sindical.

12. Dependencia de la formación sindical, tanto económica como técnica, para la financiación de programas educativos y para la construcción de pensamiento sindical.

13. Restricciones a los permisos sindicales y uso inadecuado de los mismos.

14. Oposición de algunos dirigentes a la formación sindical por percibir a ésta como un elemento que suministra cuadros de reemplazo

para ellos, o que sirve para dar fuerza a rivales políticos dentro de la organización sindical.

15. Carencia de equipos de formadores/as debidamente calificados.

16. Desvinculación entre la formación sindical, la investigación y la asesoría técnica.

17. Falta de una relación fluida de intercambio con centros universitarios, técnicos o parauniversitarios, donde tienen lugar importantes iniciativas de estudio e investigación científica sobre temas de interés productivo y socio-laboral.

18. Sobreoferta educativa para unas centrales y déficit de programas para otras, por parte de organizaciones no gubernamentales (ONGs) e instituciones de cooperación técnica.

Estos y otros problemas han supuesto que grandes sumas e insumos destinados a programas educativos, nacionales e internacionales, hayan tenido un impacto desproporcionadamente bajo en comparación con los costos, el tiempo y el esfuerzo de muchos/as colaboradores/as y organismos de apoyo sindical.

Por ello, cuando se habla de política educativa y de un sistema formativo, es necesario explicar tales conceptos y proyectarlos en perspectiva en función de la visión y los grandes fines del movimiento sindical.

2. Política educativa y sistema de formación sindical

2.1. Política educativa y modelo de sociedad

La política educativa debe ser congruente con la política general de la organización sindical, la cual se rige por las resoluciones de los congresos y por los lineamientos que marcan otros órganos de dirección sindical. Los estatutos, las cartas de principios y otros mandatos formales, contienen las bases del modelo de sociedad que propugna el sindicato y que inspira su política educativa.

Así pues, la formación sindical está orientada hacia la imagen societal de la organización sindical. Algunos postulados básicos del modelo de sociedad que el sindicalismo utiliza para la concepción y ejecución de la política educativa, son:

1. *La profundización de la democracia.* La democracia no es una situación estática o inercial, sino que es un proceso constante de mejoramiento integral de la sociedad. Cuando un pueblo asume la responsabilidad de su destino y alienta la participación de todos sus integrantes en la construcción y desarrollo de un Estado pluralista, es porque posee una profunda convicción en los valores y objetivos de la democracia, y se adhiere, en consecuencia, a la causa de la democratización

permanente. El régimen democrático debe defender, promover y garantizar el cumplimiento de tres objetivos básicos: la libertad, la igualdad y la equidad; sólo así la democracia puede ser un instrumento real de progreso humano y de convivencia pacífica y digna.

2. *La consolidación de una sociedad libre.* La libertad política es fuente de garantías para la autonomía de las personas, las cuales, amparadas en el Estado de Derecho, pueden organizarse, desarrollarse y autorrealizarse individual y colectivamente, salvaguardándose en todo momento los derechos humanos, civiles y sociales. Todos los individuos son iguales ante la ley, todos tienen derechos reconocidos institucionalmente, a nivel nacional e internacional, para desenvolverse en libertad, con autonomía, responsabilidad y sentido de la solidaridad.

3. *La realización de una sociedad de oportunidades.* La democracia requiere que todos participen en el poder político y en las responsabilidades socio-económicas. La toma de decisiones en las relaciones económicas, productivas y socio-laborales no puede hacerse sin el concurso de la población a través de sus organizaciones representativas, sus expresiones comunitarias, y las instituciones democráticas. Todas las personas deben tener la oportunidad de crecer, desarrollarse, socializarse y prosperar; la democracia debe proveer los medios, el espacio y los mecanismos para hacer real la igualdad de oportunidades. Las oportunidades, al igual que la libertad, no son un privilegio para pocos; la exclusión social se traduce en insostenibilidad del desarrollo.

4. *La lucha constante por una sociedad justa.* Las libertades de conciencia, de expresión, de asociación, de reunión, de circulación, de información y opinión, son tan indispensables para la democracia como lo son la independencia, la imparcialidad y la objetividad de la justicia. Pero además, una sociedad justa debe permitir el acceso de la población a los servicios básicos de salud, vivienda, educación y empleo, en condiciones de igualdad y proporcionalidad. La distribución equitativa de la riqueza es una de las características propias de una sociedad justa.

En las circunstancias actuales, la democratización económica exige altos niveles de eficiencia en la asignación de los recursos y en la producción; pero, asimismo, en la distribución y reparto de los beneficios o excedentes. Una sociedad justa es una sociedad digna y dignificadora, cuya preocupación constante por el crecimiento económico, la eficiencia, la calidad y el avance tecnológico, abarque de modo indisoluble el progreso y bienestar social. El reto de la equidad es el reto de la dignidad.

5. *La integración pluralista sin exclusión social.* Para que todo el pueblo participe de la democracia, deben existir los canales, mecanismos, estamentos e instituciones que eviten la marginación étnica, social, económica, política, laboral o cultural. En una sociedad en la que no se respeta la diversidad, la heterogeneidad y las diferencias individuales o grupales, no puede darse la convivencia plural e igualitaria. La marginación, la desigualdad y la pobreza conducen a la descomposición social, la inestabilidad, la ingobernabilidad y la violencia política.

2.2. Filosofía y finalidades de la educación sindical

Vivimos un momento histórico en el cual se pregona la superación de las ideologías; no parece existir más filosofía que la del dinero y el consumo, mientras se idolatran las leyes automáticas del mercado. La falta de solidaridad es el mayor freno para una verdadera integración regional, y las cumbres, encuentros o reuniones oficiales para humanizar las políticas nacionales no parecen mover significativamente la voluntad del poder más allá de la recomendación testimonial o las exhortaciones rituales.

La cultura ha pasado de la transmisión oral a la audiovisual, dejando de lado los libros. La cultura de la vida ha dado paso a la cultura del momento: los compromisos son momentáneos, las voluntades efímeras, los procesos discontinuos. Las aspiraciones y ambiciones individuales se imponen a las aspiraciones colectivas; por ello la educación privada le va ganando terreno a la pública. La formación sindical debe contribuir a desmitificar las etiquetas que mantienen prejuiciada a la sociedad, y promover una cultura diferente, una cultura que sea capaz de unir el conocimiento con la sensibilidad.

La formación sindical se fundamenta en una filosofía del bien común, de la corresponsabilidad social, de la reciprocidad, de la dignidad del trabajo y de la autorrealización profesional de los/as trabajadores/as. En este sentido, la educación obrera se preocupa por aumentar la capacidad de respuesta organizacional ante los nuevos desafíos, cambios o contingencias de la actualidad y del futuro inmediato, y por remarcar las áreas en las que deben ahondarse los estudios prospectivos de carácter económico y socio-político.

La adquisición de herramientas técnicas y políticas para la participación activa en la sociedad, lo mismo que para la adopción de mejores métodos de gestión, productividad y actuación socio-laboral y comunitaria, es otro valioso aporte posible a través de la educación obrera. Cabe señalar aquí tres fines generales de la formación sindical:

1. Facilitar a los/as trabajadores/as el dominio de medios e insrumentos de estudio, acción e intervención social.
2. Proporcionar a los/as trabajadores/as un conocimiento más claro y profundo de los problemas laborales, productivos, económicos, sociopolíticos y culturales.
3. Preparar sindicalistas y dirigentes en distintos niveles y especialidades, para asumir funciones de responsabilidad con miras a trabajar por la equidad, la justicia social, la democratización económica, el respeto a los derechos humanos, y la dignificación del mundo del trabajo.

2.3. La estrategia educativa para la acción

Las tareas de formación deben estar dirigidas a proporcionar resultados para la acción sindical y comunitaria; la estrategia a nivel educativo debe estar perfectamente integrada en la estrategia general dirigida al logro de los grandes fines del sindicato. La capacitación debe traducirse en acción; sin embargo, para que la misma tenga identidad, sentido y dirección sindical, la estrategia educativa precisa de una metodología, unos contenidos, y unos mecanismos de socialización del pensamiento sindical.

2.3.1. Metodología de la formación

La metodología educativa refleja el estilo y la democracia interna de la organización sindical. Por ello, la metodología de la formación sindical es eminentemente participativa y activa, promoviéndose el trabajo grupal, el intercambio de experiencias, el estudio y la reflexión personal y colectiva.

Se limitan los métodos magistrales, contrarios al estilo de vocación democrática de la clase trabajadora y popular. Esta metodología, por su naturaleza, debe favorecer el desarrollo del sentido crítico, el análisis objetivo, la comunicación integral, la participación madura, el enriquecimiento personal y grupal, y la socialización del conocimiento.

No se deben utilizar métodos o técnicas que propicien el individualismo, el dogmatismo, el sectarismo, el autoritarismo o la falta de solidaridad.

Los participantes son los verdaderos protagonistas de la actividad formativa. Por consiguiente, el fin primordial de la enseñanza es el aprendizaje para la acción. El formador o instructor tiene un papel facilitador, moderador, guía u orientador del aprendizaje de los participantes. No debe imponer sus criterios o subestimar los aportes de los participantes. Más bien, el formador debe procurar que los trabajadores desarrollen su personalidad, responsabilidad, creatividad y compromiso.

La riqueza de la metodología participativa estriba en el hecho de que armoniza la teoría con la práctica, y la acción con la reflexión.

2.3.2. Ambito de aplicación (áreas de contenido)

La formación sindical ayuda a los trabajadores a comprender mejor los problemas socio-laborales y los estimula a su racionalización, tratamiento y solución, desde una perspectiva interdisciplinaria que concibe el conocimiento como un todo y no como una suma de materias fragmentadas e inconexas. Las áreas de contenidos en que suele desenvolverse la educación sindical son:

1. *Formación básica.* Esta área comprende una serie de conocimientos básicos que, por diversas causas, el sistema formal de educación no ha dado a algunos sectores importantes de la población, y cuya carencia se manifiesta en problemas de lectura, interpretación de textos legales, mensajes y operaciones de cálculo; aspectos que significan para muchas personas una situación de analfabetismo funcional. Si bien es competencia del Estado mejorar la enseñanza básica, el sindicalismo no puede dejar de ocuparse, según sus posibililidades, de aliviar este problema entre sus afiliados, al margen de que, por otra parte, se reclame a las autoridades públicas aumentar las tareas y programas básicos o mejorar el sistema educativo nacional, y se eleven propuestas específicas al respecto. También hay conocimientos fundamentales para un sindicalista que no se enseñan regularmente en las escuelas, y que tiene que proveerlos el sindicato.

2. *Formación político sindical.* Aquí se incluye una temática de carácter vital para el desarrollo organizacional del sindicato, su participación socio-política, y la unidad interna y externa de sus planteamientos políticos y sindicales. El contenido de esta área se refiere a la identidad y estrategia sindical, las normas, las directrices, el ideario, los posicionamientos coyunturales y estructurales, los lineamientos congresuales, la ética y política sindical, la evolución del sindicalismo, las relaciones institucionales nacionales e internacionales, y otros campos donde la discusión interna promueve el alineamiento reflexivo de los cuadros y las estructuras para una toma de decisiones permeable, participativa y homogénea.

3. *Formación técnica y profesional.* En este sector se encuentran contenidos relacionados con el desempeño técnico de sindicalistas especializados en diferentes ámbitos profesionales. La formación profesional oficial no siempre satisface la heterogénea demanda existente en los sectores productivos involucrados.

Es necesario dotar a los representantes sindicales de las herramientas técnicas que mejoren su desempeño profesional, ayudándoles a resolver cuestiones operativas de sus puestos de trabajo o de una amplia secuencia productiva. Ello repercute de manera favorable en la gestión sindical de los dirigentes en sus empresas o instituciones.

Los temas que abarca esta área son muy variados: evaluación de tareas, estudios del trabajo, productividad, salud laboral, gestión cooperativa, formación de microempresas de los trabajadores, técnicas de producción y comercialización para el sector informal, gestión de recursos humanos, administración presupuestaria, contabilidad, métodos de organización del trabajo, formación de formadores, etc.

4. *Formación social, jurídica y económica.* Este apartado contiene temas relacionados con la legislación socio-laboral, las políticas económicas y productivas, los modelos de desarrollo industrial y agrario, los proyectos de integración económico-comercial, la deuda externa, la política fiscal, los regímenes de salud y seguridad social, los programas de empleo, la capitalización, la flexibilidad laboral, la globalización

económica, y otros estudios de esta índole. Esta área determina en gran parte las posibilidades de participación sindical no sólo en la administración de las empresas, sino también en la planificación del desarrollo nacional.

5. *Formación cultural y científica.* En este campo se tratan, por un lado, los temas concernientes a la diversidad cultural y el patrimonio histórico del país, a la vez que las expresiones de la cultura obrera y popular; por otra parte, el sindicalismo no puede estar alejado del desarrollo científico y tecnológico, tratando en todo momento de estar al día acerca de las innovaciones, inventos y adelantos técnicos del mundo moderno, para valorar mejor el papel de los mismos en el auténtico progreso de la civilización.

La formación sindical puede contribuir a dinamizar la cultura, la ciencia y las artes, promoviendo la difusión amplia y abierta de las propias tradiciones y formas autóctonas de expresión, involucrando a las comunidades y localidades. La formación de la sensibilidad estimulará el aprecio por los valores y las producciones propias, así como por aquellas de la cultura universal que son patrimonio de la humanidad.

2.3.3. Socialización del conocimiento y las experiencias

La estrategia educativa para la acción requiere implantar mecanismos de socialización del conocimiento, y las experiencias que generen intercambios, discusiones, autoanálisis, evaluaciones, cambios e innovaciones.

La posesión de conocimientos no confiere a nadie en particular el poder de decidir en nombre de los demás; es socializando conocimientos, visiones y vivencias, como cada cual tendrá la oportunidad de pensar, formarse criterios, cuestionar ideas, decidir por sí mismo y participar con madurez, honestidad intelectual y objetividad en la reflexión colectiva.

Socializar el pensamiento cultural, científico, socio-económico y sindical, es una labor ardua pero ineludible desde el punto de vista de la formación democrática e integradora, que además obliga a una mayor interrelación entre estructuras y subestructuras sindicales, entre equipos de trabajo, investigadores/as, dirigentes, formadores/as y afiliados/as. Esto permite valorar, reforzar o reexaminar las posiciones y políticas sindicales, retroalimentar el pluralismo interno y, en el campo formativo, asegurar la efectividad, relevancia y pertinencia de la planificación y organización de los programas educativos.

2.4. Planificación y organización de la formación

Según la teoría de sistemas, un sistema es un conjunto organizado en el que cada una de las partes está unida siguiendo un orden lógico que dirige la totalidad hacia un fin o propósito común.

Un sistema de formación es el que está constituido por un conjunto de unidades de capacitación relacionadas, estructuradas y organizadas según criterios establecidos, con un propósito definido y con un plan de trabajo a tal efecto. Concebir la formación como un sistema compuesto de subsistemas dinámicos (planificación, organización, ejecución, evaluación y control), favorece la coordinación que se precisa para actuar con oportunidad, pertinencia y prospección.

La planificación es un proceso sistemático para dirigir las acciones de una organización. Planificar es crear las condiciones para el desenvolvimiento coordinado de un sistema. También es un medio para introducir cambios en el sindicato, en su estilo o forma de proceder, cuando ello suponga avances en su dominio de situaciones.

Un sistema de planificación obliga a los dirigentes a establecer prioridades, racionalizar el tiempo, mantener una comunicación fluida y adoptar acuerdos que puedan representar verdaderas decisiones orgánicas con base en un compromiso interdependiente.

La planificación participativa debe servir como fuerza impulsora de la actividad sindical a todo nivel, marcando la ruta a seguir en las operaciones de cada estructura organizativa. La planificación busca maximizar el beneficio de las oportunidades que se le van presentando al sindicato, previendo los medios, las estrategias y las trayectorias idóneas para alcanzar las metas prefijadas.

La planificación educativa se concreta en planes de formación; a la hora de hacer planes hay que considerar algunos principios importantes (Koontz-Weihrich, 1990): la flexibilidad y revisión regular de los planes, su contribución a los objetivos del sindicato, la claridad y consistencia de las políticas y estrategias, y la estructura organizacional que asegure la realización de los planes.

Organizar quiere decir desarrollar una deliberada estructura de papeles para conseguir un desempeño efectivo. El hecho de no especificar con claridad las relaciones organizativas puede ocasionar complicaciones, fricciones e ineficiencia.

Organizar el sistema formativo implica formalizar una red de líneas de autoridad, responsabilidad, comunicaciones y contactos entre las personas o los grupos encargados de activar las estructuras que conforman dicha red. La importancia de la red educativa es trascendental para viabilizar las actividades, y programar y hacer factible la operacionalización de los planes educativos. Organizar también implica dotar a los equipos de trabajo de los medios para realizar sus tareas.

3. El papel de la educación obrera en el desarrollo sindical del siglo XXI

Después de haber examinado una serie de problemas que forman parte de la fenomenología del trabajo y la producción, las necesidades

formativas que se desprenden de tales análisis apuntan a que los trabajadores deben desarrollarse de manera integral en tres facetas: como profesionales conscientes, como militantes activos y como ciudadanos comprometidos con el progreso solidario de su sociedad.

Desde esta perspectiva puede iniciarse una valoración del papel que tiene la educación obrera para los sindicatos, frente a los retos de participación socio-política, organización en el sector privado, y preparación técnico-científica de cuadros, delegados, formadores y afiliados.

3.1. Educación obrera para la participación sindical en la concepción, planificación y ejecución del modelo de desarrollo nacional y de la democracia

Profundizar la democracia no es otra cosa que avanzar hacia la democratización integral, es decir política, social y económico-productiva. No obstante, detectar las deficiencias o contradicciones del modelo, del sistema, y construir alternativas para el progreso equitativo nacional con los posicionamientos consecuentes, entraña una minuciosa preparación socio-política, laboral y socio-técnica, la cual es el propósito de la educación obrera.

La educación obrera puede acrecentar el protagonismo sindical para la sustentabilidad del desarrollo. Será necesario repensar los modelos en boga e identificar sus contradicciones cuando en nombre de la competitividad, la eficiencia, la productividad y la calidad total (tópicos que a menudo se conciben como remedios para los desequilibrios provocados por el intervencionismo estatal en la relación trabajo/capital), algunos estrategas de la modernización neoliberal hagan apología y dogma de la flexibilidad, la privatización y la desregulación de los mercados (incluido el mercado de trabajo), sin tener en cuenta los grandes riesgos de exclusión social que conlleva la imposición de estas políticas.

Los planes de formación deben incorporar los componentes del espacio social de la integración comercial subregional. Cuando se adversan las cláusulas sociales, cuyo fin es proteger los derechos humanos, se está contribuyendo a levantar un muro infranqueable para la profundización de la democracia.

La educación obrera posibilita que los sindicatos sean agentes de promoción de cláusulas sociales que condicionen los privilegios del comercio internacional al respeto de los derechos humanos fundamentales. Además, los sindicatos deben pedir responsabilidades a los gobiernos en cuanto al seguimiento de los compromisos adquiridos por ellos en las cumbres sociales mundiales.

El sindicalismo debe participar en la planificación y evolución del sistema educativo nacional, e insistir en la insoslayable necesidad de vincular los tres ejes de progreso para los próximos años: democracia, educación y desarrollo. La participación sindical en la formación

profesional es también una actividad ineludible, puesto que ésta es uno de los mejores seguros para proteger los ingresos de los trabajadores, actualizar las calificaciones y ahuyentar el desempleo (Campero-Tironi-Flisfisch-Tokman, 1993); porque el factor humano se ha convertido en el soporte nuclear de la productividad.

3.2. Educación obrera para contribuir a incrementar la tasa de sindicalización a nivel de la población económicamente activa, y aumentar la organización sindical en el sector privado

Si bien se han producido ajustes en la legislación laboral para garantizar la libertad sindical, como efecto de las presiones y la solidaridad internacional, no ha sido posible que los trabajadores puedan organizar libremente sindicatos en la empresa privada. Resolver de modo decisivo esta violación impune, ocasionada por la incapacidad institucional para aplicar la ley, constituye una de las tareas básicas del movimiento sindical costarricense.

Las garantías que se establecen en las leyes vigentes son de estricto cumplimiento y no deberían estar sujetas a negociación posterior para ser aplicadas. La igualdad de todos ante la ley, y el acatamiento de ésta, no se negocian: son máximas constitucionales. Esta filosofía de negociar el cumplimiento (ya estipulado) de las leyes laborales, puede ser una práctica perniciosa que se contagie a la negociación colectiva, cuyos contenidos podrían acabar remitiéndose a los que están inscritos en el Código del Trabajo.

Por ejemplo, en algunas empresas maquiladoras de Centroamérica, donde excepcionalmente existen sindicatos, los contratos colectivos muestran esa debilidad pues se contentan con reproducir partes del Código de Trabajo, el cual debería aplicarse con o sin contrato colectivo; no obstante, la situación de los/as trabajadores/as de las zonas francas es a veces tan terrible, que tales contratos son una salvaguarda real, aunque no signifiquen un avance legal.

La libertad sindical es, pues, una condición necesaria —aunque no suficiente— para hacer posible la organización sindical y la afiliación. La educación obrera es un excelente medio de promoción y difusión de los derechos sindicales. La formación debe adiestrar a los dirigentes para manejar los mecanismos legales básicos que regulan las relaciones laborales.

Una de las estrategias más prometedoras para elevar la tasa de afiliación es la del sindicalismo de servicios (Godio, 1993), que considera a los trabajadores no sólo como militantes, sino como profesionales y ciudadanos con múltiples necesidades en la empresa y en el entorno comunitario, político, cultural y ecológico; que además de la defensa del poder adquisitivo y la dignidad contractual, defiende y gestiona la salud

ocupacional, los servicios de bienestar social y empresarial, las condiciones de trabajo, la ergonomía, la animación socio-cultural, la formación profesional, el aprovechamiento del ocio y el tiempo libre.

La negociación colectiva no deja de ser un puntal básico para la afiliación, y si se compagina con una política activa de servicios a los trabajadores y con programas de capacitación para la realización de servicios sindicales, puede producir un efecto sinérgico deseable.

Cuando el sindicalismo tenga una presencia notable en el sector privado y el liderazgo sindical se vaya extendiendo, al emparejarse en alguna proporción la afiliación del sector público y el privado, es razonable pensar que ello contribuirá a recomponer la estructura sindical nacional en esquemas más homogéneos, formándose realmente sindicatos de empresa, federaciones por ramas de actividad, y confederaciones.

El fortalecimiento de los sindicatos de empresa podrá consolidar una política activa de servicios para los/as afiliados/as que, en contraste con otro tipo de asociaciones, no produzca enajenaciones, incentivos a la cultura del consumo irreflexivo, estimulaciones al medro egocentrista, y mecanismos de desmovilización pasiva. El referente del sindicalismo de servicios es la cultura del trabajo; el ocio autorrealizador forma parte de esta cultura.

Los esfuerzos por la sindicalización en el sector privado deben sincronizarse con la propia estrategia sindical en el sector público, aun cuando no sean estrategias idénticas en uno y otro sector. La heterogeneidad productiva y estructural del sector privado exige nuevas modalidades de penetración, sustancialmente diferentes a las tradicionales.

En el sector público sigue siendo una meta que Costa Rica ratifique el Convenio 151 de la OIT, donde se regulan las relaciones laborales en la administración pública, asegurando a los/as funcionarios/as estatales los mismos derechos e instrumentos legales que tienen el resto de los/as trabajadores/as.

La modernización productiva va a precisar la participación obrera en la gestión tecnológica y la innovación empresarial; pero para dicha participación hay muy poca experiencia y escasa formación en el sindicalismo nacional, puesto que el desarrollo tecnológico del sector público, donde se concentra la representación sindical, es en general bastante modesto, salvo pocas excepciones.

La redefinición del Estado supondrá adecuar la estrategia sindical a las nuevas tendencias que superan el intervencionismo y el paternalismo estatales. Hay que modernizar el Estado para modernizar el aparato productivo nacional. El modelo de crecimiento se basa en equilibrios globales, y cada vez será más fina la línea divisoria entre el mercado internacional y los mercados internos.

Será entonces la sincronía de la acción sindical pública y privada la que facilitará una estrategia gradual para contribuir a la modernización integral del país, en el marco de un modelo concertado de desarrollo. Las presiones reivindicativas deben ejercerse cuidadosamente, para que no

sean percibidas por la opinión pública como una defensa de intereses particulares, sin una función social positiva para el conjunto de la población. Es necesaria una formación especial para la utilización de los medios de comunicación de masas, a fin de mejorar la opinión pública respecto del sindicalismo.

La educación obrera puede abonar el terreno para el éxito del diálogo social. Este diálogo debe empezar en el propio frente plural del sindicalismo nacional. Aunque sería muy provechoso tener un movimiento sindical unificado, es conveniente señalar que el hecho de que existan varias centrales nacionales y vastos sectores independientes, no es un impedimento para hacer causa común y participar con homogeneidad de criterio en el diálogo social tripartito. No obstante, la atomización sindical que existe en el país es más parecida a un feudalismo que a un pluralismo sindical.

La incorporación de la mujer trabajadora a todos los niveles de intervención y decisión de los sindicatos, es una de las prioridades para fortalecer y renovar al movimiento sindical e incrementar la afiliación y organización en la empresa privada. La educación obrera es un buen camino para coadyuvar a la plena integración de la mujer en los sindicatos, o sea, para la auténtica democratización interna de los mismos. Es necesario cambiar la imagen societal de la mujer, los estereotipos y su papel laboral relegado a oficios tradicionales, domésticos o de bajos ingresos. El sindicalismo debe ser muy activo en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres. Porque ellas son quienes sufren con mayor rigor las crisis inducidas por la deuda externa, los ajustes estructurales, la inflación, el desempleo, el subempleo, la pobreza, la segregación del mercado laboral, los malos tratos y el desamparo.

Los sindicatos deben garantizar que sus propias prácticas no sean discriminatorias, y deben modificar aquellas actitudes o estructuras que impidan el acceso de la mujer a los máximos niveles de decisión. En la empresa, la negociación colectiva es un instrumento valioso para propugnar la igualdad de trato; la enseñanza de la negociación colectiva promueve fórmulas posibles para dicha incorporación.

La formación sindical debe poner el acento en incrementar la capacidad de las mujeres para que se desenvuelvan como organizadoras, poniendo en práctica programas especiales que concienticen y eduquen sobre sus derechos, y despierten en los sindicalistas (afiliados y dirigentes) el reconocimiento a su importante participación. La educación obrera ayuda a revalorizar el trabajo de la mujer y a difundir la responsabilidad compartida de la familia y el hogar: el trabajo doméstico es una labor colectiva, no una exclusividad natural de género. La mujer tiene que tener tiempo libre para su autorrealización.

El currículo sindical debe incluir programas de formación de formadoras (multiplicadoras), pues el sexo, por ahora, puede determinar el trato justo y no sexista que recibirán los diversos eventos educativos. El material didáctico tampoco debe elaborarse con un lenguaje sexista.

El sistema formativo debe establecer cuotas o cupos mínimos para las mujeres en todos los cursos o talleres, además de programas específicos, y brindar horarios flexibles, compatibles con sus tareas y responsabilidades, e incluso, en lo posible, brindar servicios de guarderías.

3.3. Formación específica para la acción de cuadros intermedios y de alto nivel, complementaria a la formación de base

Los contenidos de las nuevas formas de organización del trabajo, de la innovación tecnológica, de las relaciones laborales y de los procesos de desarrollo nacional e integración regional, deben ser manejados por los cuadros medios y altos con un adecuado dominio técnico e instrumental, y con una visión estratégica.

La participación activa en la confección de las políticas socio-económicas y en la trasformación socio-productiva, va a demandar perfiles más polivalentes, mejor preparados y orientados, con aprendizajes cualitativamente superiores en conocimientos, habilidades y actitudes.

Así puede empezar a forjarse, desde el sistema de formación sindical, la extensión del conocimiento, la solidaridad, la autonomía y el prestigio social de los sindicatos.

Las estrategias empresariales han cambiado en virtud de meter al consumidor en la fábrica como un nuevo enfoque de la competitividad. La productividad se encamina hacia la economía de variedad y los procesos tecnológicos son más adaptables; se está evolucionando de la automatización rígida a la automatización flexible. La nueva organización del trabajo ya no requiere la masificación de la mano de obra, pero sí mayor participación de los trabajadores en el diseño, la ejecución y la evaluación de puestos de trabajo y tareas.

La competitividad de las empresas ya no se basa en el volumen de productos o en la relación precio/calidad; ahora se sustenta en el consumidor, para lo cual es fundamental tener mayor adaptabilidad y flexibilidad en la oferta de bienes y servicios, elevar la exigencia en cuanto a la funcionalidad de dichos bienes, y disminuir el impacto negativo de la producción en el medio ambiente. El estudio de tales factores y sus repercusiones en las relaciones productivas, debe ser objeto constante de análisis a través de la educación obrera.

Los objetivos de la productividad para las empresas no necesariamente tienen el mismo significado para los trabajadores (Mertens, 1992), quienes buscan ante todo mejores condiciones de trabajo; éste es un lugar nuevo de negociación entre los sindicatos y los empleadores, para compatibilizar objetivos, acordar los nuevos contenidos de las convenciones colectivas, alcanzar pactos de productividad y dinamizar las relaciones laborales.

La productividad no depende exclusivamente del factor humano (productividad del trabajo), sino que también depende de la inversión de

capital (productividad del capital) y de otros factores externos a la empresa como son los ajustes estructurales, los recursos naturales y la infraestructura pública. No es raro ver todavía definiciones desafortunadas que confunden la productividad con la rentabilidad, o con intensificación del trabajo (Prokopenko, 1987); tales criterios pueden achacar de forma peligrosa la baja productividad a los trabajadores, aunque las causas reales estuviesen en la dirección de la empresa, el desarrollo organizacional u otros factores.

La modernización del aparato productivo nacional dará la oportunidad a los trabajadores de participar en la gestión de las empresas a través de nuevas formas de organización del trabajo. La formación sindical deberá aumentar las posibilidades técnicas de los trabajadores para su ventajosa y acertada intervención en este sentido, potenciando su relevancia como interlocutores vitales en las empresas y en el desarrollo nacional.

Si las empresas se modernizan y dejan de ser manejadas como centros deshumanizados de costos, es muy probable que los trabajadores puedan adherirse e identificarse con los objetivos de productividad, calidad y competitividad empresariales; la formación sindical en la empresa puede dar insumos para un conocimiento mejor de las estrategias de mercado, los sistemas de información, la administración de recursos humanos, los procesos de decisión, y aspectos microeconómicos diversos. El conflicto, cuando surja, será canalizado hacia aquellos planos donde la negociación sea más eficaz.

3.4. Consolidación del sistema de formación sindical

En la coyuntura actual, la demanda educativa interna de los sindicatos se ha acrecentado, no sólo por los déficit de formación acumulados o por las insuficiencias de la educación formal, sino además por las transformaciones socio-económicas que están dando lugar al surgimiento de nuevas calificaciones profesionales y a mayores cuotas de inversión en recursos humanos. La educación obrera debe estar en disposición de satisfacer dicha demanda interna.

Para ello, la política educativa sindical debe profundizarse en los congresos, concretarse en los programas y difundirse en documentos al efecto; de este mdo es más fácil orientar las trayectorias de la formación sindical en su relación dialéctica con la estratificación del mercado de trabajo, las políticas de empleo, la promoción de los derechos humanos y sindicales, la formación profesional, la innovación empresarial, la calificación del puesto y del trabajador. La educación obrera debe objetivar la percepción de la interdependencia que existe entre las distintas dimensiones del desarrollo, pues es a partir de ahí que se reconstituyen los espacios profesionales y el campo de la acción colectiva.

El sistema de formación sindical muestra en algunos sindicatos una concepción artesanal, empirista o de inspiración burocrática. No es extraño

encontrarse con organizaciones que tienen una sobreoferta educativa, la cual, paradójicamente, no es aprovechada por las bases, sino que una población restringida es la que recibe este beneficio; la sobreoferta también suele ser consecuencia de la inconsistencia de los planes (oferta educacional) en relación con la auténtica demanda.

El sistema requiere, además del impulso político permanente de los máximos órganos de dirección sindical, un presupuesto, una estructura operativa y un equipo de personas capacitadas para su gestión y funcionamiento.

Si el sindicato no posee su propio sistema para incorporar la oferta global de los donantes externos, éstos acabarán ofreciendo paquetes educativos muy interesantes pero no necesariamente dirigidos a resolver las carencias formativas reales de los/as afiliados/as, aunque quizás sí algunos problemas financieros de sus organizaciones. A partir de aquí puede llegar a darse el efecto sustitución de la cooperación externa, que consiste en que ONGs afines, sin proponérselo, podrían acabar mostrando la siguiente incidencia en la acción sindical:

a. Elaboración de gran parte de los programas educativos de una confederación, federación o sindicato.
b. Suplencia de los sindicalistas en la construcción del pensamiento sindical.
c. Sustitución de la representación sindical en debates y negociaciones.

La planificación de la educación sindical es un proceso mediante el cual un sindicato materializa proyectos y asume responsabilidades para la superación de limitaciones técnico-científicas y de problemáticas emergentes, que es ineludible afrontar de la mejor manera y con el menor costo social posible. La formación sindical autogestionada permite establecer las fortalezas y debilidades del sindicato, y reflexionar, discutir y (auto)evaluar técnicamente las evoluciones internas o externas.

Los avances en materia de política educativa al más alto nivel de los órganos de gobierno sindical, determinarán en gran medida la modernización del sistema formativo de los sindicatos; cuando el quehacer educativo se desenvuelve en un marco confuso e insuficiente de política interna, o sin el soporte de un sistema que le dé secuencia científica y continuidad programática, los planes nacionales de formación sindical acaban siendo conglomerados de cursos aislados, cuyo impacto sostenido es muy dudoso.

La educación obrera también debe sensibilizar sobre la importancia de consolidar el sistema formativo y de enriquecer paulatinamente la política educativa; a la postre, de esta forma, los planes nacionales elevarán su calidad, oportunidad y efectividad.

3.5. Permeabilidad de los programas de educación obrera e intercambios con la comunidad y las instituciones democráticas

Los sindicatos no son ajenos a las problemáticas generales y aspiraciones de la población. El sistema de formación sindical debe tener programas de animación cultural que involucren a las comunidades en su diseño y ejecución. Desde la perspectiva socio-constructivista, la educación obrera ayuda a construir conocimientos y criterios valiosos para las colectividades populares, la autogestión de sus intereses y la superación ética, estética y político-social.

Una de las principales funciones de la educación obrera es incentivar los intercambios y la participación de las distintas estructuras y subestructuras internas en las acciones educativas. La formación también propicia la recíproca participación en eventos de entidades externas con las cuales es interesante compartir espacios de diálogo y socialización del conocimiento. La radio y la televisión educativas, así como la emisión de materiales pedagógicos técnica y tecnológicamente adecuados a las necesidades locales, facilitan los intercambios del sindicalismo con la sociedad.

El intercambio externo puede ser muy positivo si se seleccionan contrapartes adecuadas; tales intercambios pueden materializarse a través de convenios con universidades, organismos de las Naciones Unidas, ONGs afines, entidades públicas de formación profesional, otras centrales sindicales o entidades privadas que puedan beneficiar a los trabajadores.

Dentro de la empresa es esencial tener acuerdos mixtos sobre programas de capacitación que sirvan para mejorar la calificación de los trabajadores, la productividad de la empresa, la salud ocupacional y la organización del trabajo; los acuerdos mixtos de capacitación pueden incluirse en la negociación colectiva.

Para alentar la participación de los trabajadores en actividades de capacitación (sindical, en la empresa, sectorial, nacional e internacional), la gestión de becas internas y con instituciones democráticas, las ayudas de estudios, los permisos y licencias para formación o perfeccionamiento, y otros incentivos, son servicios pedagógicos de los sistemas educativos formales y no formales, cada día más imprescindibles. En especial es importante para los sindicatos la ratificación del convenio 140 de la OIT (licencia pagada de estudios).

Los circuitos de la red educativa interna, deben permitir enlaces ordenados con otras redes educativas de la comunidad y de instituciones académicas. Las actividades de investigación conjunta con universidades e instituciones de educación obrera, en distintas disciplinas científicas, son muy convenientes y pueden dar buenos resultados (insumos) tanto para la acción sindical directa como para los eventos de formación. Igualmente útiles pueden ser, cuando sea factible, los programas compartidos y los eventos educativos bipartitos y tripartitos; este tipo de

actividades facilita la preparación para el diálogo social. El sindicalismo debe tomar la iniciativa en este sentido.

Finalmente, cabe reiterar que la responsabilidad de los sindicatos es grande; exige adecuar mejor los métodos de lucha reivindicativa y propositiva, al igual que la capacidad de negociación, de interlocución, de respuesta y de servicio a la sociedad.

Pero de manera especial, el sindicalismo tiene el compromiso de interpretar con acierto la realidad, los cambios y los juegos de intereses que existen antes, durante y después de las crisis, los desequilibrios o las desigualdades. La educación obrera será el referente básico para la acción; la política formativa es el trampolín de las políticas generales del sindicato.

Bibliografía

Bodson, P.-Cordero, A.-Pérez Sáinz, J. (1995). *Las nuevas caras del empleo*. San José, FLACSO.

Campero, G.-Flisfisch, A.-Tironi, E.-Tokman, V. (1993). *Los actores sociales en el nuevo orden laboral.* Santiago de Chile, OIT-PREALC, Ediciones Dolmen.

CEPAL (1995). "Balance preliminar de la economía en América Latina y el Caribe", en *Notas Sobre Economía y Desarrollo* (Santiago de Chile) Nos. 585-586.

Godio, Julio (1993). *Los sindicatos en las economías de mercado de América Latina.* Santafé de Bogotá, FESCOL.

Hammer, M.-Champy, J. (1994). *Reingeniería. Olvide lo que usted sabe sobre cómo debe funcionar una empresa. Casi todo está errado.* Santafé de Bogota, Ed. Norma.

Hermida, Oscar (1991). "Las relaciones de trabajo en América Latina", en *Crítica y Comunicación* (Lima, OIT) No. 2.

Koontz, H.-Weihrich, H. (1990). *Administración.* México D. F., McGraw-Hill.

Manganelli, R.-Klein, M. (1995). *Cómo hacer reingeniería.* Santafé de Bogotá, Ed. Norma.

McGehee, William-Thayer, Paul (1992). *Capacitación, adiestramiento y formación profesional.* México D. F., Limusa.

Mertens, Leonard (1992). "El desafío de las relaciones laborales en la nueva competitividad", en *Crítica y Comunicación* (Lima, OIT) No. 8.

Nowalsky, J.-Morales P.-Berliavsky G. (1994). *El impacto de la maquila en Costa Rica.* San José, Fundación Ebert.

Offe, Claus (1992). *La gestión política.* Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Porter, Michael (1987). *Ventaja competitiva.* México D. F., CECSA.

Prokopenko, Joseph (1987). *La gestión de la productividad.* Ginebra, OIT.

Rojas, Manuel (1994). "Gobernabilidad, legitimidad electoral y sociedad civil en Costa Rica", en Maihold, G.-Carballo, M. (compiladores). *¿Qué será de Centroamérica? Gobernabilidad, legitimidad electoral y sociedad civil.* San José, Fundación Ebert, págs. 317-328.

Sepúlveda, Juan Manuel (1993). "Los sindicatos obligados a responder a exigencias sociales", en *Excélsior* (México) No. 27.638 (5. III. 1993).

Villasuso, Juan Manuel (1992). "La reforma del Estado costarricense", en Juan Manuel Villasuso (compilador). *El nuevo rostro de Costa Rica.* Heredia, CEDAL, págs. 409-422.

Capítulo V

El modelo económico y las relaciones laborales colectivas: apuntes sobre la organización sindical y el ajuste estructural

Mario Blanco Vado

Acordamos una guerra, estamos en paz ahora [1]

1. Introducción

Afirmar que el modelo de relaciones laborales que establece y regula una determinada legislación laboral se encuentra en estrecha relación con

[1] Poema inédito de Omar Arrieta Chavarría.

el modelo económico que impera en un país, no parece ser una afirmación enteramente novedosa. Al fin y al cabo, existe todo un abundante planteamiento teórico según el cual se considera al derecho como un reflejo de las relaciones económicas establecidas en la sociedad; relaciones que afianza y desarrolla el ordenamiento jurídico [2].

A partir de profundizar y sobre todo de especificar esa concepción del derecho, se arriba a la afirmación según la cual las normas laborales, principal regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, también son un reflejo del orden económico establecido. El modelo económico se entiende así cumpliendo una doble función: como un factor que determina el contenido del ordenamiento laboral, y como un condicionante de las relaciones laborales que se producen en la sociedad.

El objetivo de este artículo se restringe al ámbito colectivo de las relaciones laborales, específicamente respecto de la organización sindical de los trabajadores; con ello se excluye, por ahora, el análisis de las relaciones en el campo del derecho individual del trabajo. Se formula además a partir de las apreciaciones que, con un carácter general, ha formulado la doctrina, y según las cuales se define al Estado como una superestructura política erigida sobre una determinada base económica y que interactúa sobre el derecho en función de determinados intereses dominantes en la sociedad [3].

En esta aproximación al tema se trata entonces de resaltar, en función de nuestra realidad, ese vínculo existente entre el orden económico, las normas jurídicas y algunas de las relaciones que se generan en el ámbito colectivo del trabajo.

Para tales efectos, ha de partirse de un primer enunciado general y básico. Conforme al mismo, la ley laboral no sólo obedece a la influencia y el condicionamiento de un determinado modelo económico, sino que cumple con la función fundamental de permitir al Estado establecer un control de los actores laborales (incluida la organización sindical) y en suma mantener bajo control la conflictividad en el mundo del trabajo.

Lo anterior nos permite establecer como hipótesis de trabajo el siguiente enunciado: en términos generales el sindicalismo costarricense, actor en las relaciones laborales colectivas durante las últimas cinco décadas, se desarrolló y consolidó como una entidad funcional al modelo económico implantado por los sectores dominantes de la sociedad y por sus organizaciones políticas; esa funcionalidad se convirtió en un factor determinante de la institucionalización de la organización obrera. Las relaciones entre el Estado y el movimiento sindical, al estar basadas más en la funcionalidad sindical con el sistema y menos en la representatividad de las organizaciones laborales, ocasionaron una pérdida importante de la autonomía sindical y limitaron un desarrollo sindical integral. En esas relaciones es posible que se encuentren algunos de los factores que

---

[2] *Origen y papel de las clases sociales.* D. Santiago, 1975, pág. 64.
[3] *Ibid.*, pág. 74.

permitan comprender las dificultades u obstáculos que enfrenta el sindicalismo actual para hallar respuestas al nuevo orden económico social.

La justificación para acometer esta labor resulta bastante evidente. En nuestro país nos encontramos en una coyuntura histórica en la cual se ejecuta una transformación y/o modificación del modelo económico que imperó durante varias décadas. En ese contexto, algunos de los actores sociales abogan por una reconsideración tanto del marco legislativo como del contenido de las relaciones laborales y de sus actores. En el orden de lo planteado, ello obedecería a que la modificación del modelo económico, aun cuando no altere substancialmente las relaciones de dominación existentes, genera también la necesidad de transformación de las normas jurídicas y de las relaciones colectivas que éstas regulan.

Sin embargo, quienes impulsan un nuevo modelo económico parten de la tesis de la reconsideración de la organización de los trabajadores, sin suponer un fortalecimiento o recuperación de su autonomía, sino más bien abogando por una nueva y creciente funcionalidad.

Esa pretensión por sí sola, justifica plenamente el insistir en el aporte y la caracterización de las relaciones colectivas, pero desde otra concepción que podría ser definida como alternativa. Se trata más bien de reiterar la tesis de que en la actual coyuntura, y con ello también en el nuevo orden económico, deben existir organizaciones sindicales auténticamente representativas, legítimas representantes del interés colectivo, que puedan ser reputadas en todas las instancias como verdaderamente autónomas, tanto respecto de los empresarios como respecto del Estado. Se trata de reiterar una tesis, puesto que es ese un antiguo enunciado y contenido básico de la libertad sindical.

Esa labor debe iniciarse —en mi opinión— por una caracterización básica del sujeto sindical (apartado 2), para posteriormente dejar establecidas algunas consideraciones sobre el comportamiento sindical frente al proceso de ajuste estructural al que se encuentra sometido el país, y en donde se reflejan algunas de las principales limitaciones sindicales en la actual coyuntura (apartado 3). Todo ello permite emprender la determinación del contenido que deberían tener las eventuales transformaciones tanto de la organización sindical como de las relaciones colectivas de trabajo, siempre en el marco de una sociedad democrática.

En el contenido propuesto, se trata de no ignorar que el derecho laboral colectivo sigue siendo parte de un conjunto de medidas destinadas a

> ...suavizar los antagonismos de clase, [en el marco] de la modernización imprescindible de la estructura social [y] de acuerdo con los intereses de la preservación del sistema capitalista en su totalidad... [4].

[4] *Materialismo histórico.* Bajo la dirección de F. Burlatsky, pág. 215.

Como todo el derecho, entonces, mantiene siempre un innegable carácter de clase que no desaparece por las vicisitudes históricas en la aprobación de algunas de sus normas.

2. El sujeto sindical en el modelo costarricense de relaciones laborales colectivas

El modelo actual de las relaciones laborales colectivas en Costa Rica, se consolida a partir de la década de los años cuarenta. Precisamente es la aprobación del Código de Trabajo (setiembre de 1943), como una clara derivación a su vez de una trascendental reforma constitucional (1943) que incorporó el Capítulo de las Garantías Sociales en la Constitución de 1871, la legislación que perfila la culminación de un importante proceso histórico en ese sentido.

Como bien se sabe, esos hechos no resultan excepcionales en la Centroamérica de entonces. Varios de los países del área, en la misma década, aprobaron también sus respectivos códigos de trabajo y elevaron al rango constitucional los principios laborales.

En el caso costarricense, la aprobación de la codificación laboral y la reforma constitucional citada, sirvieron para consolidar todo un modelo de relaciones laborales que desde entonces se evidencia, en términos generales, como compatible con el modelo económico y que no entraría en contradicciones fundamentales con su posterior evolución.

Ello no implica ignorar o restar importancia a la aprobación de la legislación laboral costarricense. Todo lo contrario, la codificación laboral se aprueba en una época de gran efervescencia social, y en el marco de un amplio y combativo apoyo de los sectores populares, en particular de las organizaciones sindicales y políticas de los trabajadores.

Pero las modificaciones legislativas históricas de 1943 tienen también una no suficientemente explorada relación con la necesidad capitalista de respaldar y consolidar la modificación del viejo modelo agro-exportador, basado en algunos de los productos agrícolas tradicionales (sobre todo el café y el banano), hacia un nuevo modelo de desarrollo basado en la industrialización. En ese entonces se trataba —como también ahora— de lograr satisfacer una necesidad capitalista de modernización del aparato productivo.

El modelo económico que se implementa a partir de los años 1943-49 —y que llegó posteriormente a perfilarse como un modelo basado en la sustitución de las importaciones (MSI)—, requería de un respaldo normativo, que en el plano laboral se manifiesta con la aprobación del Código de Trabajo. Mediante esa legislación se fijó desde ese momento el marco actual de las relaciones laborales colectivas.

Por lo anterior es válido afirmar que la visión de mediano y largo plazo de algunos de los principales actores sociales de esos años, permitió no sólo acceder y consolidar muchos de los justos reclamos laborales,

sino también satisfacer las necesidades de modernización capitalista de los principales sectores empresariales.

Por una parte, se conservó en un solo cuerpo normativo toda la legislación laboral anterior a 1943, verdadera conquista de la clase obrera organizada de entonces [5], mientras que por otra se establecieron muchas de las instituciones laborales que resultaban apropiadas para el control de la conflictividad laboral durante un largo período.

Esa doble o simultánea motivación permite que en la etapa posterior de incipiente "industrialización", y en general en los avances hacia el modelo de sustitución de importaciones (1950-60), en el ámbito de las relaciones laborales se encuentre una regulación legislativa apropiada.

Por último, es necesario mencionar que respecto a los sectores empresariales más atrasados y, sobre todo, ligados a las actividades agrícolas de exportación, el legislador se vio obligado a plasmar en la nueva ley importantes concesiones destinadas a aminorar su oposición. Tales concesiones legislativas, sólo evidencian las contradicciones que usualmente se presentan dentro de los sectores dominantes cuando se requiere de afectaciones estructurales en el aparato productivo. Los sectores más dinámicos, en este caso los industrializadores, aceptaban las modificaciones, mientras que otros más atrasados —agricultores y ganaderos— se oponían a ellas. Finalmente, la resistencia a aquella modernización obtuvo una "compensación adecuada" en el contenido de las normas laborales aprobadas.

Las relaciones laborales colectivas que surgen de la legislación costarricense de 1943 pueden ser caracterizadas a partir de una serie de señalamientos concretos. Todos ellos derivan de la puesta en práctica de un modelo económico que en un determinado momento llegó a suponer el desarrollo del país a partir de la sustitución de las importaciones, y que mantuvo en consecuencia un mercado interno protegido, con una fuerte presencia estatal en todos los ámbitos y relaciones.

Por todo lo anterior, en esas relaciones laborales colectivas ambos sujetos (el laboral y el empresarial) están permanentemente acompañados de la presencia del Estado. Este no sólo establece el contenido obligatorio de sus pactos y acuerdos colectivos [6], sino que asume la homologación de los instrumentos fundamentales [7]. El Estado se reserva la facultad de extender de forma obligatoria el resultado de la negociación colectiva a toda una rema de la industria, a toda una actividad económica o a una determinada región del país [8]. En caso de presentarse discrepancias o

---

[5] El Código de Trabajo de 1943, recoge en un solo cuerpo normativo un conjunto de leyes laborales ya vigentes en el país. En muchos casos, estas leyes habían sido aprobadas a partir de las reivindicaciones del movimiento sindical, como es el caso de la ley relativa a la jornada de trabajo, lograda tras las históricas luchas de los trabajadores bananeros.

[6] Artículo 58 del Código de Trabajo.

[7] Artículos 57 y 505 del Código de Trabajo.

[8] Artículos 63 y siguientes del Código de Trabajo.

conflictos en el plano colectivo, de nuevo el Estado interviene y controla —mediante una amplia regulación normativa— el desarrollo tanto de los procedimientos de solución autónoma o heterónoma [9], como las manifestaciones externas del conflicto colectivo de trabajo [10]. En muchas ocasiones todas esas atribuciones del Estado cumplen el papel de auténticos controles de la conflictividad laboral, pero también revelan la existencia de una reglamentación del mundo del trabajo muy acorde con el modelo económico descrito [11].

2.1. Una caracterización del sujeto sindical

En lo que se refiere al sujeto que actúa en las relaciones colectivas, éste no se halla exento de las influencias y determinaciones propias del orden socio económico en el cual se concibe.

Si bien el sindicato de trabajadores no es el único sujeto de esas relaciones, puesto que en ellas pueden también llegar a figurar las coaliciones temporales [12], e incluso las coaliciones no sindicales de carácter permanente [13], sí es válido afirmar que en la legislación costarricense se establece a la organización sindical como el actor principal de las relaciones colectivas de trabajo. Esa connotación de sujeto principal se evidencia en todo un conjunto de atribuciones sindicales en materia de negociación colectiva, y en general en un ámbito de actuación que excede los límites espaciales de la empresa. En su verdadero y original sentido, la ley laboral estableció a la organización sindical, además de todas las funciones de las coaliciones, una amplia representación del interés colectivo; ha sido únicamente la jurisprudencia nacional la causa de una evidente restricción funcional, mediante varias interpretaciones contrarias al texto de las normas [14].

Por el contrario, ninguna de las coaliciones que la ley ordinaria establece, también como sujetos colectivos, puede rebasar las atribuciones sindicales en materia de negociación colectiva o de representación del

---

[9] Artículos 507 y siguientes del Código de Trabajo.

[10] Artículos 371, 379 y siguientes del Código de Trabajo.

[11] En otra oportunidad cabría analizar también las distintas limitaciones legales en relación al contenido de las reivindicaciones laborales, al ámbito espacial bastante restringido de la negociación colectiva, que en todo caso son muestras importantes de la orientación señalada.

[12] Específicamente para los efectos del procedimiento judicial en materia de solución de conflictos colectivos de carácter económico social. Artículo 507 del Código de Trabajo.

[13] Para el caso del arreglo directo, el Comité Permanente de Trabajadores asume formalmente el papel de coalición permanente. Artículos 504 y siguientes del Código de Trabajo.

[14] Esa orientación ha sido evidente principalmente en materia de la titularidad sindical en el procedimiento de conciliación de los conflictos de carácter económico social. Véase Blanco Vado, Mario A. "El sindicato como titular del derecho de huelga", en *Revista de Ciencias Jurídicas* (San José, Colegio de Abogados de Costa Rica) No. 69 (Mayo-agosto, 1991), págs. 72-89.

interés colectivo; y en todo caso, los instrumentos que pueden generar en la negociación colectiva sufren de importantes limitaciones.

Derivado de lo anterior, la caracterización de la organización sindical debe partir de una afirmación inicial: el sindicalismo costarricense que se consolida a partir de la legislación actual y de las definiciones constitucionales y programáticas aprobadas en 1943 (ratificadas en la posterior Asamblea Constituyente de 1949), se caracteriza por su compatibilidad con las principales definiciones del modelo económico en que actúa.

En sus principales corrientes, puede ser definido entonces como:

1. un sindicalismo funcional;
2. aliado de los partidos políticos tradicionales;
3. con una presencia organizativa cuantitativamente importante, pero restringida al ámbito de la administración pública y las empresas estatales; y
4. embelesado con una limitante participación en la función pública.

2.1.1. La funcionalidad con el modelo

Como ya se indicó, en el modelo de relaciones laborales colectivas establecido a partir del decenio de los años cuarenta, el sujeto al cual corresponde por excelencia la representación del interés colectivo es la organización sindical. Ello tiene relación con su funcionalidad con el modelo económico, así como con la ausencia de contradicciones de fondo en este ámbito entre el sindicalismo y el Estado.

Esta connotación de sindicalismo funcional se perfila ya a partir de las propias definiciones constitucionales. En efecto, la Constitución Política garantiza que los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, no obstante establece una auténtica limitación a los fines de la organización laboral al restringirlos a la exclusiva obtención y conservación de "beneficios económicos, sociales o profesionales" [15].

Como se verá, la ley laboral ordinaria complementa la limitación apuntada. En todo caso, la intencionalidad de esas normas es la de evitar la constitución, funcionamiento y consolidación de cualquier sindicalismo alternativo al modelo de sociedad.

A partir de la aprobación del marco normativo laboral ordinario, si bien no dejan de manifestarse o producirse discrepancias entre el movimiento sindical y los restantes interlocutores sociales, éstas pueden casi siempre catalogarse como eventuales y/o coyunturales. Los principales enfrentamientos o conflictos laborales producidos durante un importante período (1943-82), no revelan precisamente diferencias estratégicas o de fondo del sindicalismo con el modelo económico.

[15] Constitución Política, artículo 60.

Dentro de las pocas excepciones que cabe hacer a esa afirmación se encuentra, sin embargo, el caso del sindicalismo de las plantaciones agrícolas del banano. La fuerte influencia de las corrientes marxistas en este sector sindical no sólo llevó a un cuestionamiento abierto del modelo económico, desde antes de 1943, sino también a propugnar por el establecimiento de una sociedad socialista.

Esta importante corriente sindical, surgida en nuestro país a partir de la fundación del Partido Comunista (1931), alcanzó su mayor desarrollo en la década de los cuarenta [16]. En este caso se trata de un sindicalismo clasista y revolucionario, pero que se mantuvo restringido y limitado sobre todo al sector de las plantaciones bananeras. Este sindicalismo fue ardorosa y sistemáticamente reprimido a partir de 1949, precisamente por su oposición al sistema. Con una importante cantidad de su dirigencia exiliada o encarcelada a raíz de los acontecimientos de 1948, y al amparo de las normas legales, sus principales organizaciones sindicales resultan disueltas por una histórica sentencia judicial promovida por el propio Gobierno de la República [17]. Los posteriores intentos de recomposición no logran una completa consolidación, e incluso no evitan que más tarde se ordene la disolución judicial de una de sus principales organizaciones de base [18]. En la actualidad esta corriente sindical no ostenta una representatividad importante y se encuentra en una situación de grave debilidad orgánica.

Pero con esa única excepción, el sindicalismo que surge y se consolida a partir de 1949 se caracteriza por una evidente funcionalidad con el modelo económico en ejecución. Esa afirmación es más evidente respecto de las corrientes sindicales de orientación socialdemócrata y socialcristiana, no sólo por recibir un trato preferencial por parte del Gobierno de la República, destinado al fomento de su desarrollo orgánico, sino por ser el sindicalismo que se manifiesta como un auténtico "colaborador" en el seno de los sectores trabajadores.

La coincidencia se manifiesta formalmente en al menos dos niveles distintos. En el plano normativo, la propia legislación laboral ordinaria complementa la restricción funcional —de origen constitucional— en relación a los objetivos o fines de las organizaciones sindicales.

En ese sentido, el Código de Trabajo limita la acción sindical "exclusivamente [al] estudio, mejoramiento y protección de [los] intereses económicos y sociales comunes" [19]; en la misma orientación opera la regla que sanciona con la disolución a las organizaciones sindicales que

---

[16] Aguilar H., Marielos. *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica: 1934-1971*. San José, Editorial El Porvenir-FLACSO-ICES, 1989.

[17] Sala de Casación. Sentencia de las 14:20 horas del 4. VII. 1950. Disolución de la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR) y sus organizaciones afiliadas.

[18] Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia No. 133 de las 15:10 horas del 24. XI. 1982. Diligencias de disolución del Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí y Guácimo (STAPPG).

[19] Artículo 339 del Código de Trabajo.

> ...intervienen en asuntos político-electorales... que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país... [20],

o que violen la prohibición expresa de "realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales" [21].

Se trata, en síntesis, de un conjunto de normas jurídicas de carácter estatal que restringen las actividades sindicales, y que devienen en impuestas con el claro propósito de evitar las definiciones y sobre todo las acciones sindicales opuestas al modelo socio-económico vigente. De hecho, esas normas, en lo que a la sanción de disolución de las organizaciones sindicales se refiere, solamente han sido aplicadas a las organizaciones menos complacientes con el modelo económico, y que en alguna medida —por su relación partidaria— realizaron un cuestionamiento del mismo.

En un segundo nivel se encuentran las definiciones contenidas en los estatutos sindicales y en algunas de las escasas propuestas de sociedad incorporadas en los postulados sindicales. En este caso, se trata de restricciones de carácter interno, originadas en el cumplimiento de los mandatos legislativos citados, o en las convicciones de las propias dirigencias sindicales.

En lo referido a sus estatutos, cuando mucho estos abogan de manera general por

> ...cambios estructurales profundos que posibiliten la construcción de una sociedad más próspera, más justa y más libre, de modo que se garantice nuestra independencia cultural, económica y política y se propicie una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones en todos los niveles [22].

En el plano de las valoraciones generales, algunos dirigentes sindicales funcionales al sistema plantean que

> ...en los años cuarenta, Costa Rica emprendió el camino de la reforma social... lo que significó tres décadas de desarrollo económico y social y la consolidación de un régimen político estable y ampliamente democrático... se constituyó un sistema de democracia social basada en la democracia económica, sustento ambas de la democracia política... [23].

---

[20] Artículo 350, inciso a), del Código de Trabajo.

[21] Artículo 333 del Código de Trabajo.

[22] Estatutos de la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), artículo 2, inciso l; en el mismo sentido, Estatutos del Sindicato de Trabajadores de Banco Popular, artículo 4, incisos g) y h); y Estatutos del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, artículos h) e i).

[23] Brown Young, Gilbert. "El Proyecto de nuevo Código de Trabajo...", en Tomás Guerra (compil.). *Nuevo Código de Trabajo en Costa Rica.* Heredia, Centro de Estudios Democráticos de América Latina, 1989, pág. 39.

Como resulta evidente, en ambos casos los postulados sindicales carecen de objeciones substanciales al modelo socio-económico y no comprenden un cuestionamiento al sistema capitalista. En este plano se trata, en suma, de un sindicalismo de colaboración o de convivencia.

2.1.2. La cooptación partidaria

Como una derivación complementaria de la funcionalidad que se apunta, es necesario examinar las relaciones entre los partidos políticos y las organizaciones sindicales. Al igual que en otras realidades latinoamericanas, se trata de una relación deformada y las entidades sindicales se evidencian como un reflejo, en el mundo laboral, de los agrupamientos partidarios que se producen en la sociedad.

En algunos casos las confederaciones sindicales, en su origen, se generan como auténticos instrumentos partidarios en el seno de la clase trabajadora. La fundación de la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR) en octubre de 1943 y su ligamen al Partido Vanguardia Popular (PVP), confirman esa apreciación [24]. Para el caso de la Confederación Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum (CCTRN), si bien fue fundada como "Central" en 1943, bajo la influencia e intervención directa de la Iglesia Católica, y más tarde se convierte en Confederación (mayo de 1945) [25], en su desarrollo posterior se manifiesta y consolida claramente también como el "brazo sindical" del Partido Liberación Nacional (PLN) a partir de su fundación en 1951 [26]. En términos generales, el agrupamiento sindical costarricense actual, y también pasado, responde a los agrupamientos ideológico partidarios.

Se trata en todo caso de una relación de cooptación ideológica, común a todas las corrientes sindicales. Sin embargo, y en lo que aquí interesa, es respecto al sindicalismo de orientación socialdemócrata y socialcristiana en donde pueden hallarse sus mayores evidencias. Esto por cuanto la complacencia con el modelo económico, implica a su vez una coincidencia con los partidos políticos que en el caso costarricense sostuvieron e impulsaron, desde posiciones de poder y de gobierno, el modelo económico durante las últimas cuatro décadas [27]

[24] Aguilar, Marielos, *op. cit.*, pág. 26.
[25] *Ibid.*, pág. 34.
[26] *Ibid.*, pág. 104.
[27] Esta afirmación no pretende ocultar la cooptación partidaria que también afectó al sindicalismo de izquierda o clasista. Respecto de este sector, la funcionalidad al sistema se traduce en la expectativa sindical de asumir posiciones institucionales una vez que se accediera a la dictadura del proletariado. En esa etapa, las organizaciones sindicales cumplirían idénticas funciones a las que en el período correspondió cumplir al sindicalismo socialdemócrata o socialcristiano. En muchas ocasiones, en este sector, "la confusión entre partido y sindicato fue muy marcada en el interior del movimiento bananero. Era frecuente que en las reuniones de los sindicatos se ventilaran asuntos propios del partido...". *Ibid.*, pág. 120.

Las principales organizaciones sindicales que actúan en el país durante el período del Estado reformista, y aun posteriormente, se manifiestan como auténticos instrumentos partidarios en el seno de los trabajadores, y renuncian con ello a la construcción de un modelo de sociedad propio y autónomo.

La contradicción se agudiza si se considera que, salvo excepciones, se coincide con partidos políticos ajenos a los trabajadores, pues se trata de organizaciones políticas de composición heterogénea, pero con una alta y mayoritaria influencia y dirección empresarial.

Esas organizaciones políticas conscientemente respaldan la constitución y la acción sindical en la medida en que no se enfrenten a sus propios intereses de clase. Es obvio que las organizaciones sindicales involucradas en esa errónea relación, terminan compartiendo e impulsando enunciados y definiciones programáticas ajenas a los trabajadores.

La conclusión que deriva de esa relación partido-sindicato es que el proyecto de sociedad que se supone el sindicalismo impulsa durante el período 1949-80, no se distingue, en sus planteamientos de fondo, del proyecto que impulsan los sectores gobernantes a través de los partidos políticos tradicionales. De conformidad con los modelos vigentes en cada período, se trata de una coincidencia respecto al fortalecimiento primero del Estado Benefactor, y después del Estado Empresario. En relación a la CCTRN, esta confederación no sólo se liga a las definiciones del PLN a partir de 1951, sino que en varias ocasiones llega a manifestarle su apoyo electoral de forma pública [28].

Si se atiende a lo formal, una manifestación de esa relación se encuentra en las disposiciones estatutarias de los partidos políticos. En ellos se fijan reglas a la participación sindical en sus órganos de dirección. En ese sentido, el PLN contempló hasta hace muy pocos años la conformación de uno de sus principales órganos de dirección política, la Asamblea Plenaria, con representación de los distintos sectores sociales. Entre ellos se incluyó, expresamente, al movimiento sindical.

Esa disposición estatutaria, y una alianza de clara complacencia, en sus mejores momentos permitieron el acceso de algún dirigente sindical al Poder Legislativo [29] y a otros órganos de la administración del Estado, así como la candidatura frustrada de muchos otros. Pero ya en los inicios de la relación partido-sindicatos, la transformación de dirigentes sindicales en dirigentes político-partidarios fue frecuente y reveladora [30]. En igual

---

[28] *Ibid.*, pág. 118.

[29] Luis Armando Gutiérrez, diputado en el período de gobierno 1982-86; Aguilar, Marielos (*op. cit.*, pág. 118) cita igualmente al dirigente sindical de la CCTRN, Gonzalo Castillo, en las elecciones de 1953.

[30] En los inicios de la Segunda República (1949), Luis Alberto Monge Alvarez, dirigente de la Confederación Rerum Novarum, fue electo al Congreso Constitucional, en tanto que Benjamín Núñez, también dirigente sindical, ocupó la Secretaría de Trabajo. Aguilar, Marielos (*op. cit.*, pág. 78) indica además que Armando Aráuz pasó a ser Oficial Mayor del Ministerio de Trabajo.

sentido, el Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) asume definiciones similares destinadas al control de la participación sindical en sus estructuras.

2.1.3. La restricción al sector público

La alianza entre el sindicalismo y los partidos políticos tradicionales, y la renuncia al cuestionamiento del modelo económico, derivan en una compensación específica que termina por caracterizar al conjunto del movimiento sindical de Costa Rica. Se trata de un conglomerado de facilidades legales e institucionales que se conceden para el desarrollo sindical en el sector público a partir de 1950, y las cuales se originan y se justifican justamente en la coincidencia ideológica apuntada.

Estas disposiciones legales y reglamentarias se acompañaron de una serie de definiciones políticas, que alentaron y facilitaron el establecimiento y consolidación sindical en las instituciones y dependencias públicas.

Entre todas ellas destaca el principio de la estabilidad relativa en el empleo público, desarrollado por la legislación ordinaria en el Estatuto de Servicio Civil a partir de 1953; las facilidades para el desarrollo de la negociación colectiva en las empresas públicas, vigentes hasta 1979; y una amplia gama de donaciones, exenciones y beneficios económicos otorgados a buena parte del sindicalismo del sector público durante el período 1949-82.

Obviamente que el mayor contenido de "beneficios", tanto de índole económica como política, se orientan hacia las organizaciones afines al sector gobernante, en este caso hacia las distintas ramificaciones sindicales de la CCTRN.

Las facilidades institucionales, y el crecimiento cuantitativo de los empleados públicos, generaron un rápido crecimiento de las organizaciones laborales en el sector. Los empleados del sector bancario estatal se organizan en la Federación de Empleados Bancarios a partir de 1956, y en el mismo año se fundan la Asociación de Empleados del Consejo Nacional de la Producción (CNP), la Unión de Empleados del Ministerio de Agricultura, y la Unión de Empleados (UNDECA) de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) [31]; y en 1958 se funda la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP).

No obstante, el crecimiento sindical en el sector público es apenas de una compensación parcial. Ello por cuanto las garantías para la constitución y actuación sindical no se conceden igualitariamente en el sector privado de la economía, ni antes ni durante el modelo de sustitución de importaciones.

Esa compensación, por parcial, amerita ser examinada adicionalmente. Al contrario de otras realidades latinoamericanas, en el caso de Costa

---

[31] Aguilar, Marielos, *op. cit.*, pág. 116.

Rica, la definición de convivencia pacífica entre el sindicalismo y los partidos políticos y el modelo económico que éstos impulsan, no generó la consolidación del sindicalismo en el sector privado de la economía. Una tendencia mayoritaria considera que esa circunstancia obedece a una definición de orden estrictamente político derivada de la composición de clase de la referencia partidaria, sobre todo del PLN. Es decir, los intereses empresariales mayoritarios, a defender desde el partido, se verían "amenazados" por la presencia sindical en el sector privado.

Por otra parte, y sin excluir la apreciación anterior, también pueden encontrarse en esa restricción razones derivadas de la particular composición del sector productivo del país. En Costa Rica, difícilmente hallamos centros de trabajo con una alta concentración de fuerza laboral de alta capacitación. En primer lugar, la composición indicada facilita las acciones antisindicales del empresariado, al cual le resulta bastante fácil identificar y aislar a los promotores sindicales dentro de los trabajadores. En segundo lugar, la poca concentración de fuerza laboral por centro de trabajo tiene asimismo su incidencia en una baja disposición de los trabajadores hacia la sindicalización, los cuales tienden más a las soluciones individuales despreciando la acción colectiva y organizada. Lo anterior podría definirse, en síntesis, como una escasa conciencia de clase [32].

De todas formas, los partidos políticos tradicionales a partir de 1949 —y en particular el socialdemócrata PLN—, atendiendo a su condición de partidos de los empresarios y de los sectores económicamente poderosos, no estuvieron nunca dispuestos a tolerar la actividad sindical en las empresas privadas.

La falta de consolidación y desarrollo orgánico del sindicalismo de orientación comunista, facilitado por la ruptura sufrida en 1949 y la represión posterior a la que se vio sometido, facilitaron esa intolerancia partidaria. En todo caso, la compensación empresarial, por parcial, termina produciendo en el caso costarricense un desarrollo sindical evidentemente desigual entre los sectores público y privado de la economía. Por una parte, se obtiene una tasa de sindicalización en el Estado, sus instituciones y empresas, del 55% de la fuerza laboral ocupada en el sector. Si se detalla aún más la información disponible respecto al sector público, en las instituciones autónomas se obtiene una tasa de sindicalización del 55,7%, mientras que en el Gobierno central ésta es de un 54,1%. Por otra parte, en el sector privado de la economía, la tasa de sindicalización alcanza tan sólo el 6,7% de la población ocupada [33].

---

[32] Sería interesante explorar posteriormente la incidencia de los factores indicados (baja concentración de la fuerza laboral) con la modalidad organizativa de sindicato de empresa privilegiado en la ley y en la práctica nacional.

[33] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección General de Planificación. *Sindicatos: naturaleza, características, problemática y cifras. Setiembre de 1993.* San José, Documento 7-95, Junio de 1995.

Las cifras anteriores muestran un desarrollo orgánico desigual. En mi criterio, esa desproporción entre el sindicalismo de empleados públicos y el sindicalismo en el sector privado no obedece únicamente a las propias definiciones sindicales, y en alguna medida a la fuerte represión empresarial, sino también y sobre todo a los requerimientos propios del modelo económico. En toda sociedad, las fuerzas políticas requieren de interlocutores sociales que apuntalen, en el seno de los trabajadores y de la sociedad, su definición de modelo económico. Se genera en consecuencia un claro mandato partidario para que la organización sindical —su agente entre los trabajadores— se convierta en un reproductor del orden socio-económico en que actúa.

En el caso de Costa Rica ese carácter se asume mayoritariamente en las instituciones autónomas, las empresas estatales, y en el propio sector público central. En estos ámbitos se establecen significativos y numerosos contingentes de trabajadores dispuestos a respaldar las propuestas sindicales, siempre y cuando no se trate de cuestionamientos de fondo al orden económico y social establecido. Las organizaciones de maestros, de médicos, y en general de empleados y funcionarios públicos que afilian a los trabajadores de los ministerios, municipalidades y empresas estatales, se ubican y se consolidan como la vanguardia del movimiento sindical y, a su vez, en un importante respaldo del modelo socio-económico.

El desarrollo de la negociación colectiva en las principales empresas estatales e instituciones públicas, así como un conjunto de disposiciones legislativas favorables, y en ocasiones de evidente privilegio, en materia de condiciones de empleo (jornadas, pensiones, estabilidad laboral, salarios) no sólo favorecen el desarrollo sindical, sino que también compensan la fidelidad ideológica de ese numeroso conglomerado laboral que se constituye así en un defensor del *statu quo*.

Finalmente, todos esos factores determinan un movimiento sindical compuesto en su mayoría de empleados y funcionarios públicos. Esa composición determina a su vez una orientación eminentemente reivindicativa, excluyente de los trabajadores del sector privado de la economía; y, sobre todo, determina un movimiento sindical que carece de su propia propuesta de sociedad. A lo sumo llegan a plantearse discrepancias coyunturales respecto de la propuesta partidaria, pero nunca un cuestionamiento de fondo respecto al modelo económico que impulsan las principales fuerzas políticas.

2.1.4. La función participativa

Finalmente, una característica sindical importante se relaciona con la participación en la función pública. En el marco de las relaciones descritas, el Estado alienta y consolida una participación creciente del sindicalismo en la función pública. Esto se logra por medio de mecanismos que asignan a las organizaciones sindicales la representación de los intereses genéricos

de todo el sector laboral en diversas entidades públicas. Esa función la asumen en especial las organizaciones sindicales de los empleados públicos.

La función participativa, que si bien se concibe como uno de los contenidos de la libertad sindical, no deriva en este caso de una legítima representatividad [34]. Por el contrario, se evidencia más como una "recompensa" para los líderes sindicales tradicionales y como un mecanismo para apuntalar las definiciones estatales en el seno de los trabajadores, que como un auténtico ejercicio de la representatividad sindical.

Para cumplir con ello, la legislación establece la participación de una significativa cantidad de miembros laborales, en este caso sindicales, en los órganos e instituciones públicas. Estos representantes de los trabajadores, por lo general de exclusiva designación de las cúpulas sindicales, y determinados por el Poder Ejecutivo, asumen un carácter coadyuvante de las concepciones y estrategias del Estado y de los partidos políticos en el Gobierno.

Cabe mencionar por su importancia, entre otras, las participaciones establecidas por ley en el Consejo Nacional de Salarios, (entidad encargada de la fijación de los salarios mínimos para el sector privado de la economía), en el Consejo de Salud Ocupacional, en las juntas directivas de varias instituciones autónomas (CCSS, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU)), en la Secretaría de la Autoridad Presupuestaria, en la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, y en la Junta Directiva del Banco Popular. Igualmente, por Decreto Ejecutivo, en el Consejo Superior de Trabajo y en la Comisión de Negociación Salarial del Sector Público. Esa misma participación se produce en el Tribunal de Carrera Docente, en la ley de creación del Consejo Superior de Educación.

En la mayoría de los casos, al ser realizada sin atender a criterios objetivos, esa participación sindical desvirtúa el verdadero concepto de tripartismo y la propia función participativa. También lesiona gravemente el concepto mismo de libertad sindical por las exclusiones que genera en el seno del sindicalismo, pues es obvio que sólo participan quienes comparten las principales definiciones del modelo y atendiendo a su relación con el partido político que ostente el Gobierno del país.

El fundamento final de la participación en la función pública así concebida, se encuentra precisamente en la necesidad de consolidar —con la complacencia sindical— el modelo económico de los sectores dominantes.

El movimiento sindical —en general— no repudia tampoco esta relación. Por el contrario, embelesado en ella, y sin reparar en las

---

[34] Tal y como lo realiza la doctrina, es importante distinguir la representación que es la posibilidad de la organización de sustituir a sus afiliados en la negociación colectiva, de la representatividad sindical, entendida ésta como la representación de intereses o de la tutela de intereses genéricos, no se trata de la representación de intereses de los afiliados sino de toda una categoría o sector.

desviaciones que origina, renuncia en muchas ocasiones a la movilización y a la lucha sindical a cambio de una participación que, por su propia debilidad, resulta puramente formal.

3. El sindicalismo y el nuevo modelo económico

De conformidad con lo expuesto, a partir de las exigencias de un modelo económico determinado, el sindicalismo asume un comportamiento complaciente tanto frente al Estado como respecto de los partidos políticos tradicionales. En ese sentido, es válido afirmar que el actor sindical que se consolida al amparo del modelo de sustitución de importaciones y de sus distintas variables, contiene dos limitaciones evidentes: en primer lugar, su presencia se restringe —fundamentalmente— al ámbito de las relaciones de empleo público; en segundo lugar, se trata de un sindicalismo que carece de cuestionamientos de fondo respecto del modelo económico, esto es, carente de un proyecto propio de sociedad.

No obstante, es claro que

> ...en las últimas décadas las sociedades contemporáneas están marcadas por un complejo proceso de tránsito... hacia un nuevo orden emergente [35].

Ese proceso se acompaña con el surgimiento de un nuevo orden económico internacional, en el cual —a diferencia del pasado— desaparecen, o al menos pierden importancia considerable, las valoraciones ideológicas sobre los distintos componentes.

Como parte de ese proceso, se produce en nuestros países un evidente abandono del modelo de desarrollo sobre la base de la sustitución de importaciones. Ello implica, en suma, que se asume "un nuevo esquema basado en la promoción de las exportaciones" [36], lo que obliga a una reestructuración productiva de carácter global tendiente a ejecutar una política dirigida al fortalecimiento de los sectores y actividades económicas ligadas a la exportación.

3.1. El ajuste estructural

La integración de nuestras economías a las nuevas relaciones económicas imperantes en el mundo, se realiza mediante una auténtica transformación de la estructura productiva. Este proceso, que se denomina como de ajuste estructural, en términos generales pretende

---

[35] Campero, Guillermo y otros. *Los actores sociales en el nuevo orden laboral.* Santiago de Chile, Ediciones Dolmen, 1993, pág. 17.
[36] Arias, Rafael, pág. 7.

> ...la transformación de la sociedad en todos sus ámbitos, [y] permitiendo... la inserción en la dinámica internacional de globalización de la producción [37].

Como toda transformación de carácter global, el ajuste estructural tiene efectos sobre distintos y variados ámbitos de la sociedad. Ello es evidente si se considera que, en términos generales, las medidas del ajuste tienden a

> ...lograr equilibrios macroeconómicos, la apertura de la economía y el fortalecimiento de los mercados y de la empresa privada, y la reestructuración del sector público [38].

En cada uno de esos ámbitos es posible encontrar manifestaciones concretas del ajuste estructural, dado que conforme a un nuevo modelo, se privilegian, por una parte, las exportaciones y con ello la ubicación de la producción en el mercado internacional; y por otra, se produce una reconsideración del aparato estatal.

En lo fundamental, esa transformación del papel del Estado apunta en la dirección de un desmantelamiento del Estado Empresario, así como una reconsideración del Estado Benefactor. En ese sentido, la liquidación de las empresas estatales y

> ...la transformación de una política social de las décadas anteriores, universal y que implicaba un derecho para los beneficiarios, en una política de compensación social, que se concentra en pocas necesidades, de algunos de los sectores más indigentes y se aplica más como limosna que como un derecho... [39],

se convierten en verdaderos objetivos generales desde el inicio mismo del proceso. Conforme al discurso transformador, la reducción del aparato estatal y del gasto público permiten trasladar significativos recursos a los sectores productivos o privados y, en consecuencia, favorecer la inserción del país en el nuevo orden económico internacional.

El análisis de algunas de las medidas concretas del proceso de ajuste estructural en relación a la reducción del tamaño del Estado, entendiendo que se aplican en el principal escenario de actuación del movimiento sindical, puede resultar importante. Ese análisis parcial permite una valoración del discurso y del comportamiento sindical en relación a dos temas específicos del proceso: la privatización y las medidas de reducción

---

[37] Trejos P., María Eugenia-Villalobos P., Roberto. "Lo aparente y lo oculto del ajuste estructural", en *Del otro lado del ajuste.* Heredia, Escuela de Economía de la Universidad Nacional, 1994, pág. 61.
[38] *Ibid.,* págs. 71s.
[39] *Ibid.,* pág. 129.

del empleo. Ambos casos revelan en qué medida la caracterización esbozada del movimiento sindical costarricense, afecta y limita la búsqueda de una respuesta apropiada a las exigencias que derivan de la transformación del modelo económico.

Debe tomarse en consideración que otros temas que podrían también servir para un análisis similar, se dejan pendientes por ahora. Entre esos otros temas cabe citar la propuesta gubernamental de una nueva Ley de Empleo Público [40] y las recientes reformas a los sistemas de pensiones y jubilaciones de los empleados públicos, tanto en el ámbito general, como es el caso de la Ley Marco de Pensiones [41], como en lo referido a algunos de los regímenes especiales, como es el caso del magisterio nacional [42].

3.1.1. La privatización de empresas y actividades estatales

El tema de la privatización se plantea desde dos perspectivas diferentes. Por una parte, y desde los inicios mismos del ajuste estructural, se produce un desmantelamiento del Estado Empresario. En ese sentido la propuesta tiende a la venta de las empresas de la estatal Corporación de Desarrollo Sociedad Anónima (CODESA). En una primera etapa el tema se aborda como la venta pura y simple de la propiedad estatal. A diferencia de otras realidades, no se plantea en Costa Rica la aprobación de una ley general de privatizaciones, sino más bien la aprobación de legislación específica para cada caso.

El movimiento sindical tradicional, pese a un discurso público de oposición rotunda al tema, acepta la privatización mediante una solución concertada que se traduce en una ley específica para la venta de las dos subsidiarias principales de la Corporación [43]. Por medio de esa ley, tanto Fertilizantes de Centroamérica S. A. (FERTICA) como Cementos del Pacífico S. A. (CEMPASA) se privatizan; y conforme a la misma, los trabajadores de esas empresas, así como sus organizaciones, pasan a participar de la propiedad de la empresas estatales.

Sin embargo, dado que el consenso para la privatización de CEMPASA y FERTICA se consigue a través de la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, ello permite al sindicalismo del sector público reclamar una compensación o un precio por su complacencia. De esa forma, el esquema de privatización concertado define y legitima la participación del movimiento sindical como uno de los sectores accionistas minoritarios de ambas empresas privatizadas; confederaciones y sindicatos

[40] Véase el proyecto de Ley de Empleo Público que se encuentra en el trámite legislativo.
[41] Ley Marco de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, No. 7302 del 15. VII. 1992.
[42] Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, No. 7531 del 13. VII. 1995.
[43] Ley que autoriza la venta de las subsidiarias de CODESA, No. 7330 del 19. IV. 1993.

nacionales sin afiliación en las dos empresas privatizadas, se involucran así en el proceso como propietarios del capital accionario. Igual recompensa reclaman y obtienen para sí otros sectores también funcionales al modelo de Estado Empresario, como es el caso del movimiento cooperativo, el movimiento solidarista, e incluso las cámaras empresariales.

El desmantelamiento de uno de los últimos reductos del Estado Empresario revela que para el sindicalismo sí era posible una solución concertada sobre la privatización de algunas de las empresas estatales. Conforme a la solución que la ley estableció, bastaba para ello con garantizar a las cúpulas sindicales el mantener un esquema tradicional de participación tripartita también en la propiedad accionaria de las empresas. Esa aparente "concesión" de los privatizadores hizo olvidar al sindicalismo complaciente todo requerimiento en torno a la eficiencia y la competitividad que debían tener las empresas privatizadas.

Por ello es importante insistir en que no solamente se persigue la participación de los trabajadores de la empresa afectada y de sus organizaciones de base, sino de todos los trabajadores del país como sector social. La exigencia sindical en este tema, convertida en el elemento central de la negociación alcanzada, le permitió al sindicalismo de sector público conservar —pese a la privatización— la representación genérica de los intereses sociales (de todos los trabajadores del país) al margen de su auténtica representatividad.

En síntesis, la experiencia de CEMPASA y FERTICA revela que la privatización es posible como un proceso negociado, siempre y cuando éste garantice al sindicalismo un nuevo esquema de funcionalidad. Conforme al mismo, éste podrá continuar asumiendo el papel de falsa representación que tradicionalmente ha venido cumpliendo en la sociedad. Ello explica por qué la exigencia sindical no fue nunca trasladar la propiedad de las empresas a los trabajadores, o los necesarios cuestionamientos acerca de la competitividad y eficiencia de esas empresas; su reclamo se limitó apenas a la participación minoritaria de las cúpulas sindicales en la propiedad accionaria de las empresas.

La falta de definiciones concluyentes sobre el financiamiento prometido para la participación de los sectores sociales, afectó finalmente el proceso. En su ejecución, y al menos en el caso de FERTICA, la propiedad de la empresa terminó siendo asumida de forma mayoritaria por el capital privado tradicional. En ese caso, si bien los efectos de la privatización sobre las relaciones laborales todavía no concluyen, a la fecha la organización sindical de base involucrada —el Sindicato de Trabajadores de FERTICA— ha sido sometida a una fuerte represión, los trabajadores han visto reducidas de manera considerable sus condiciones de trabajo y muchos de ellos han sido despedidos del empleo.

La privatización de empresas estatales aún no ha finalizado, pues parece existir un consenso importante entre los partidos mayoritarios para proceder también a la venta de la Fábrica Nacional de Licores (FANAL). Los sectores políticos que impulsaron la privatización de CEMPASA y

FERTICA, ahora en la oposición política, abogan por aplicar en la ley específica un esquema similar de distribución del capital accionario.

Por otra parte, debe tomarse en consideración la existencia de un alto nivel de consenso, dentro de los partidos políticos tradicionales, en cuanto a la privatización de los puertos y aeropuertos nacionales; en esa orientación cumple un papel trascendental la Ley de Concesión de Obra Pública [44], mediante la cual las empresas privadas tradicionales pueden contratar la realización de obras de infraestructura a cambio de su administración por un período de tiempo durante el cual cobran a los usuarios su utilización. También en el caso de los puertos algunas organizaciones sindicales, tradicionalmente funcionales al sistema, han mostrado su complacencia con modalidades de privatización a partir de la cogestión de algunos servicios básicos. En ese sentido, el Sindicato de Trabajadores Marítimos, Ferroviarios y Portuarios (STMFP) se ha manifestado públicamente en relación al Muelle de Puntarenas.

Una segunda modalidad de privatización de la actividad estatal se encuentra comprendida en la Ley de Sociedades Anónimas Laborales (SAL) [45]. Si bien estas entidades aplican en todos los ámbitos, la ley establece una amplia regulación que permite trasladar un conjunto de servicios accesorios o no consustanciales al servicio público a la actividad privada, mediante la transferencia de los mismos a sociedades propiedad de trabajadores.

Desde la óptica del ajuste, el sistema contemplado en la Ley SAL y en la Ley de Concesión de Obra Pública permite una reducción del número de empleados públicos, y una reducción en el mediano y largo plazo del gasto público. Un análisis más detallado de esa legislación permite concluir, desde una perspectiva laboral, que se trata sólo de un mecanismo más de flexibilización de las relaciones de empleo público, que no garantiza plenamente la situación de los trabajadores involucrados más allá de los plazos iniciales de protección, los que las mismas leyes establecen en tres años.

En lo que se refiere a la Ley SAL, salvo excepciones, el movimiento sindical se opuso sistemática y permanentemente a ella. Sin embargo, una vez que de forma sorpresiva se aprobó en el Poder Legislativo, se ha mantenido un silencio absoluto sobre el tema. En ello puede tener incidencia el que la transferencia de los servicios accesorios del Estado es una propuesta aprobada por insistencia y en el gobierno del PUSC (Administración Calderón Fournier, 1990-94), y las expectativas sindicales eran que en gobierno del PLN (Administración Figueres Olsen, 1994-98) se retrocediera en la iniciativa. Ello no fue así, y por el contrario, la ley se reglamenta en esta administración y de manera lenta se inicia incluso su ejecución.

---

[44] Ley de Concesión de Obra Pública, No. 7404 del 12. V. 1994.

[45] Ley No. 7407 del 3. V. 1994, y Reglamento Ejecutivo Decreto No. 24202-MTSS del 16. V. 1995.

En términos generales, el movimiento sindical se mantiene al margen de la puesta en práctica de la Ley SAL. Por su parte, en el sector público un número aún no claramente determinado de trabajadores aceptan, o peor aún, se ven obligados a aceptar la privatización de las actividades en que laboran; ello los obliga a asumir, sin ningún respaldo sindical, la prestación de los servicios a través de SAL. Si ellas fracasan, como presumen algunos sindicalistas, esos servicios serán asumidos por la empresa privada tradicional, y de este modo se habrá consolidado un proceso de privatización tradicional. Por otra parte, si las SAL se consolidan, en un contexto de indiferencia sindical, un importante contingente de afiliados sindicales, y en general de trabajadores de los servicios públicos, quedarán excluidos de la influencia y orientación sindical.

Pareciera entonces que las SAL plantean un reto fundamental para el sindicalismo del sector público en su ámbito interno. En primer lugar, la estructura sindical actual, derivada de las concepciones tradicionales que privilegian la sindicalización a partir de la existencia de una relación laboral (de la subordinación), no resulta apropiada para incorporar como afiliados sindicales a los trabajadores que optan por la participación en las SAL. En este caso, como es obvio, se trata de socios trabajadores, y no de trabajadores solamente. En segundo lugar, la oposición de "principios" al modelo de las SAL y las expectativas por soluciones derivadas de la relación partidaria, terminaron impidiendo a las organizaciones sindicales desarrollar una capacidad administrativa y técnica apropiada para involucrarse en esos procesos y defender de forma adecuada los intereses de los trabajadores. Esa capacidad debería permitir a los sindicatos formular una oferta atractiva a esos sectores laborales.

Si bien resolver al menos esos requerimientos básicos parece fundamental, existe una última cuestión a plantearse. El rechazo generalizado de esta modalidad societaria parece contradictorio con la participación accionaria minoritaria aceptada por el sindicalismo respecto a la privatización o venta de sociedades estatales. Tal contradicción puede estar revelando una limitación consustancial al modelo sindical en el sector público. En el caso de las SAL los involucrados asumen un evidente riesgo de orden político, y la desconfianza sindical sobre sus propias capacidades para enfrentar adecuadamente el proceso le llevan a aislarse de manera peligrosa, o peor aún, a buscar soluciones alternativas a partir de la relación partidaria tradicional. Elaborar una propuesta sindical integral sobre este tema sigue siendo entonces una tarea prioritaria, que incluso debe ser incorporada en la capacitación a emprender por las organizaciones sindicales.

3.1.2. La reducción del empleo público

Si bien la privatización de las actividades estatales, ya sea mediante la venta de empresas o la transferencia de servicios, reduce el número de

empleados públicos, existen asimismo un conjunto adicional de medidas específicas destinadas a satisfacer ese requerimiento particular del ajuste. En un primer nivel, se ejecutan los programas que tienden a facilitar la reducción del número de empleados públicos.

En algunos casos se establecen programas que estimulan el retiro voluntario del empleo (Ley de Equilibrio Financiero) [46]. Los Programas de Movilidad Laboral Voluntaria ejecutados en los últimos años derivan de manera directa de esas definiciones, las cuales se hallan comprendidas ya en los primeros acuerdos suscritos con los organismos internacionales a inicios del decenio de los ochenta. Por otra parte, se pretende también la reducción del número de empleados públicos por medio del despido de varios miles de ellos. En este caso ya no se trata de retiros voluntarios, sino de terminaciones por la decisión unilateral de la administración.

En esa orientación se procede a la eliminación directa de algunas de las fuentes del empleo estatal. El cierre de instituciones públicas, por acuerdo de los partidos tradicionales, y de modo específico por el acuerdo Figueres-Calderón [47] (Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), DINADECO, CONICIT, CORBANA, ICAFE, INCOFER), las eventuales privatizaciones de FANAL y de los Correos y Telégrafos (CORTEL), la ruptura del monopolio de los seguros y la división del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), o bien la eliminación de programas e instituciones, generan un número considerable de despidos. A ello deben sumarse dos cierres totales importantes: el Instituto Costarricense de Ferrocarriles (1.700 empleados) y el Banco Anglo Costarricense (1.200 empleados), entidades que además contaban con una fuerte presencia sindical. Por otro lado, son significativas las reestructuraciones ya ejecutadas (ministerios de Planificación (MIDEPLAN), Hacienda y Seguridad) y aquellas todavía en ejecución, como es el caso del sector agrícola (CNP, Instituto de Desarrollo Agrario (IDA) y Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)) en donde también se plantea realizar importantes reducciones del empleo [48].

Unido a lo anterior, durante el ajuste se adoptan una serie de medidas que tienden al desestímulo del empleo público y a la no sustitución del personal que se retira, ya sea por causas normales (jubilación o muerte) o porque sea objeto de la aplicación de alguno de los programas de movilidad voluntaria o forzosa. En todos esos casos las vacantes no son sustituidas, salvo excepciones muy calificadas.

Lo cierto del caso es que toda una evidente política de reducción del empleo público, origina un amplio grupo de trabajadores desplazados de sus fuentes de trabajo. En términos porcentuales, en la década 1980-90 el empleo público pasa de un 26,1% (1980) a un 23,4% (1990) como

---

[46] Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, Número 6955 del 24. II. 1984.
[47] "Pacto Figueres-Calderón", en *La Nación* (San José), 22. VI. 1995, pág. 14-A.
[48] Barquero, Marvin. "MAG, IDA, y CNP en una sola entidad. Gobierno tras fusión del sector agrícola", en *La Nación,* 22. XII. 1995, pág. 31-A.

porcentaje del empleo asalariado total, y de un 19,6% (1980) a un 16,6% (1990) como porcentaje del empleo total [49].

Es muy posible que esa reducción del empleo tenga asimismo consecuencias significativas en relación a la tasa de sindicalización en el empleo público del país. Como ya se ha indicado, a setiembre de 1993 existen registrados un total de 158.574 afiliados sindicales en el sector público, lo que representa una tasa de sindicación del 55%. Si se descompone esa cifra dentro del sector, resulta una tasa de sindicalización del 54,1% en el Gobierno Central (97.020 afiliados) y de un 55,7% (53.886 afiliados) en las instituciones autónomas y semiautónomas [50].

Los datos disponibles reflejan una disminución importante en la afiliación sindical. Si se comparan las cifras con la información del período inmediatamente anterior (1992), los resultados no son del todo satisfactorios para las organizaciones sindicales. Ese ejercicio revela que el fenómeno es más visible en las instituciones autónomas, pues muestra una reducción en la tasa del sector de un 7%, al pasar del 63,4% al 55,7% de afiliación actual. No obstante, esa tendencia hacia el decrecimiento de la sindicación en el sector público no es una constante en el período 1990-94, y las conclusiones no pueden plantearse como definitivas a partir apenas del examen de los registros oficiales.

Por el contrario, en términos generales, sí puede afirmarse que exista una tendencia a la reducción entre la tasa actual de sindicalización del 14,5% y las tasas anteriores. De un 17,2% de sindicación en todo el país en 1984, se aprecia un descenso paulatino hasta alcanzar el 14,5% actual (1994).

En alguna medida, puede encontrarse una explicación lógica a todo ello en el hecho de que los trabajadores sindicalizados en el sector público no han sido excluidos del proceso de reducción del empleo. Sin embargo, esa tendencia a la disminución de la afiliación en el sector puede relacionarse asimismo con la insatisfacción y la impotencia que produce en los trabajadores la poca posibilidad sindical de evitar los despidos o los retiros "voluntarios" del personal.

Si bien es cierto que en octubre de 1991 el movimiento sindical logró "frenar" temporalmente la política de despidos masivos, una valoración en el largo plazo tiende a confirmar la tesis de que la reducción del empleo se mantiene constante, y con ello también la disminución apuntada en la sindicación global y sectorial.

La dificultad sindical en este tema se reduce a dos niveles. Por una parte, existe una imposibilidad real para hallar mecanismos eficaces que impidan el despido y el retiro voluntario de los servidores públicos. Pese a todos los esfuerzos, una creciente desmotivación por el empleo público continúa generando un éxito cuantitativo de los programas guberna-

---

[49] Trejos-Villalobos, *op. cit.*, pág. 139.

[50] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *op. cit.*

mentales de retiro voluntario. Conforme a ello, bien puede afirmarse que el discurso sindical de oposición a la movilidad voluntaria no ha sido suficiente para evitar el enrolamiento en la misma de un número considerable de trabajadores. No obstante, el sindicalismo, limitado en sus propuestas, continúa ignorando el tema de las condiciones y el ambiente de trabajo como parte de la motivación personal para mantenerse en el empleo público.

En igual sentido, a pesar de los éxitos parciales de la oposición sindical a los despidos masivos, lo cierto es que el proceso —de manera integral— tampoco se ha detenido. Los casos recientes y pasados de despidos masivos en algunas instituciones públicas confirman esa apreciación. Entre todos ellos, y junto a los ya citados, destacan el intento por despedir a las dos mil cocineras de los comedores escolares, y los despidos por restructuración en el MAG, la Dirección General de Aduanas, el Ministerio de Recursos Naturales, Energía y Minas, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, el Banco Hipotecario de la Vivienda, el MIDEPLAN, el INVU, el IDA, y en el IFAM [51].

Por otra parte, si bien los procesos de reestructuración institucional no han finalizado, en los últimos meses parecen evolucionar hacia una modalidad concertada, más por la necesidad gubernamental de mejorar una imagen pública deteriorada, que por la capacidad sindical de trasformar el proceso. Los casos del ICE y de CORTEL, en donde las principales organizaciones sindicales han firmado acuerdos marco para la transformación institucional, corroboran esa apreciación [52]. Siendo sin embargo estos acuerdos bastante recientes, y por lo tanto apenas iniciándose su ejecución, no es posible formular aún conclusiones definitivas al respecto.

En un segundo nivel, cabe destacar la ausencia de una propuesta sindical en relación a todos aquellos trabajadores que resultan excluidos del empleo público. El sindicalismo costarricense no ha planteado hasta ahora ninguna propuesta sólida tendiente a resolver los problemas que enfrenta la incorporación de los nuevos desplazados hacia el sector privado de la economía. Acostumbrado y limitado por una relación exclusiva de complacencia con el patrono público, el sindicalismo ha permitido que los programas de reconversión o reinserción de la fuerza de trabajo se elaboren y se ejecuten sin ninguna participación sindical. Es

---

[51] Rodríguez, Florisabel. "Transformación del Estado", en *La Nación*, 6. XII. 1995, pág. 14-A.

[52] Véase: "Acuerdo Marco sobre los principios para la transformación de CORTEL en la Empresa de Correos de Costa Rica S. A.", de fecha 13. XI. 1995 y suscrito por las organizaciones sindicales ANEP, ANDET, SINACO, ANRO, SITET, y la Dirección Nacional de CORTEL, Ministerio de Gobernación y Ministerio de Transformación del Estado. En igual sentido, "ICE hacia el siglo XXI: Acuerdo Marco de referencia para la renovación del ICE", de fecha 5. IX. 1995 y firmado por ANTTEC, ACOTEL, AJEICE, SIPROCEICE, ASEICE, SITET, ASSI, SIICE, ASDEICE y FOL, y el Ministerio de Recursos Naturales, Energía y Minas y la Presidencia Ejecutiva del ICE.

más, el Gobierno ha llegado a concertar el tema con las cámaras empresariales, pero no con las organizaciones sindicales.

De tal manera que el ajuste estructural no sólo genera una perdida formal de afiliados sindicales, sino que éstos se integran a nuevas ocupaciones, incluidas las del sector informal, abandonados por las organizaciones sindicales a las cuales han pertenecido por años.

En mi opinión, la razón fundamental de la omisión apuntada se relaciona de forma directa con la naturaleza misma del sindicalismo. Una autonomía sindical bastante restringida, lleva a la convicción de una afiliación en función exclusiva de la relación de empleo con el Estado y sus instituciones, e impide objetivamente desarrollar propuestas más allá de esa relación.

No se trata tan sólo de que los afiliados

> ...ven en el sindicato no una posibilidad de ejercer solidaridad hacia sus semejantes sino como un instrumento que está obligado a darles y resolverles sus problemas particulares... consideran la cuota sindical como el pago a un servicio [53],

sino que también en el sindicato encontramos una tendencia hacia la consideración del afiliado sólo como una fuente de ingreso. Una vez terminado el vínculo de empleo, la organización sindical se desentiende por completo de la suerte de esos trabajadores. Es obvio que el precio que implica esa concepción en el mediano y el largo plazo puede ser muy grave, sobre todo en relación a la expectativa sindical de consolidarse en la sociedad como actor de manera integral y de desarrollar una propuesta alternativa de sociedad.

3.2. Algunas conclusiones generales

Sin el afán de proponer soluciones definitivas sobre todo lo planteado, sí corresponde dejar expuestas al menos algunas conclusiones de orden general:

1. Durante los últimos quince años, el proceso de ajuste estructural ha afectado de modo considerable la composición del empleo en el sector público. Los desafíos que esas transformaciones plantean al sindicalismo no han conducido necesariamente a la elaboración de propuestas alternativas, sino apenas a una reacción contestataria que como tal se revela insuficiente. Esa limitación obedece en lo fundamental a la carencia sindical de un proyecto propio de sociedad, generada a su vez por una

[53] Aguilar, Rodrigo. *Actualidad del movimiento sindical en Costa Rica*. San José, Fundación Friedrich Ebert-Sindicato de Educadores Costarricenses, 1993, pág. 11.

dependencia y funcionalidad con el proyecto estatal ejecutado hasta antes del ajuste.

2. La construcción de un proyecto alternativo y propio del sindicalismo obliga a resolver la cuestión de la autonomía sindical frente al Estado y a los partidos políticos tradicionales. Un movimiento sindical carente de autonomía, que se comportó durante un largo período como dependiente y funcional de un modelo económico ajeno, sólo puede avanzar en la actual coyuntura a partir de la comprensión de sus propias limitaciones y definiendo un comportamiento realmente autónomo.

3. La reconsideración y reducción del papel del Estado, y en general las políticas que afectan al sector público, obligan a la elaboración de una propuesta sindical que trascienda la relación de empleo público. Temas como la reconversión de la fuerza de trabajo, la incorporación de los desplazados o movilizados al sector privado, y la construcción de un verdadero componente sindical en el sector privado, obligan a la elaboración de una agenda sindical de carácter integral.

4. A lo largo del período del ajuste estructural, más de quince años, las organizaciones sindicales han mantenido sin alteración su estructura organizativa. Por tratarse de la misma estructura tradicional, vigente desde 1943, ésta revela una imposibilidad para permitir la incorporación de los trabajadores desplazados del sector público, ya sea por los despidos y renuncias o por las nuevas formas flexibles de contratación. El examen de esa problemática debería conducir en el corto plazo a una reconsideración de esa estructura para ajustarla a las nuevas necesidades, así como a la formulación de propuestas y reivindicaciones en torno a la realidad laboral de esos sectores.

Bibliografía

Aguilar H., Marielos (1989). *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica: 1934-1971.* San José, Editorial El Porvenir-FLACSO-ICES.

Aguilar, Rodrigo (1993). *Actualidad del movimiento sindical en Costa Rica.* San José, Fundación Friedrich Ebert-Sindicato de Educadores Costarricenses.

Blanco Vado, Mario A. (1991). "El sindicato como titular del derecho de huelga", en *Revista de Ciencias Jurídicas* (San José, Colegio de Abogados de Costa Rica) No. 69 (Mayo-agosto), págs. 72-89.

Campero, Guillermo y otros (1993). *Los actores sociales en el nuevo orden laboral.* Santiago de Chile, Ediciones Dolmen, Colección Economía y Gestión.

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (1991). *Plataforma Programática y de Lucha.* San José, Edicosta S. A.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección General de Planificación (1995). *Sindicatos: naturaleza, características, problemática y cifras. Setiembre de 1993.* San José, Polígrafo, Documento 7-95, junio.

Trejos P., María Eugenia-Villalobos P., Roberto (1994). "Lo aparente y lo oculto del ajuste estructural", en *Del otro lado del ajuste.* Heredia, Escuela de Economía de la Universidad Nacional, págs. 57-131.

Conclusiones

La lógica de la globalización de la economía mundial ha redefinido las fronteras tradicionales que políticamente han dividido países, internacionalizando la competencia entre empresas independientemente del lugar de su ubicación.

La globalización ha ido acompañada de procesos de ajuste estructural que no sólo han generado costos sociales para la clase trabajadora sino que también, a pesar del marcado sesgo economicista de dichos procesos, ha incidido en el tejido social, debilitando en la mayoría de los casos las bases de apoyo de movimientos sociales como el sindical.

Paradójicamente, mientras aumentan las necesidades para los trabajadores de contar con una representación fuerte y beligerante que los proteja contra los efectos negativos, tanto sociales como económicos, generados por el ajuste, el sindicalismo se ha debilitado al extremo de no jugar un papel protagónico en la defensa de los intereses de sus asociados ni en el debate y definición del nuevo modelo de desarrollo de Costa Rica.

Es en este contexto que, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert, se ha hecho un esfuerzo por compilar en este libro ensayos que versan sobre distintos tópicos relacionados al movimiento sindical costarricense.

Como se indicó en la introducción, el objetivo de los autores es el de fomentar la reflexión sobre el futuro del movimiento sindical,

particularmente en una época de crisis en donde las grandes contradicciones de la sociedad costarricense se han venido manifestando de forma tal que la desilusión y el pesimismo constituyen aspectos relevantes en el presente, aunado esto a un sentimiento generalizado de que el país perdió su rumbo.

A continuación, y a manera de resumen, se mencionan las principales conclusiones de cada uno de los ensayos del libro. La síntesis pretende facilitar al lector la identificación de temas e interrogantes que deben ser abordados en la discusión sobre el futuro del movimiento sindical, y más aún en la reflexión sobre el desarrollo del país, aclarando que muchos temas relevantes no fueron tratados por lo que esfuerzos como éste deben ser emulados para enriquecer el debate nacional.

En el primer ensayo, el autor Vladimir de la Cruz presentó una reseña histórica del movimiento sindical en Costa Rica, que cubre un período que va desde sus inicios en la segunda mitad del siglo XIX hasta el presente. En particular, el autor centró su análisis en los años ochenta y noventa del presente siglo; esto con el fin de comprender las razones que tienen al movimiento sindical sumido en un estado de postración y, a la vez, plantear acciones que le permitan salir del mismo.

El señor de la Cruz argumenta que desde la ejecución de los programas de ajuste estructural, el movimiento sindical ha sufrido graves procesos de división y debilitamiento, y por ende, ha perdido protagonismo. Sin embargo, desde una perspectiva optimista, el autor concluye que todavía el movimiento sindical está a tiempo para virar su rumbo.

Entre otros aspectos, el autor señala que la creación de instancias de coordinación sindical y la búsqueda de plataformas de lucha común, aun cuando éstas tengan un sesgo reivindicatorio —así como la implementación de nueva legislación laboral sobre condiciones de trabajo y libertad sindical—, pueden contribuir a crear mayores espacios para la participación sindical en el quehacer nacional.

Para tal efecto, el autor subraya la necesidad de desarrollar un pensamiento social sindical. En ese sentido, el sindicalismo debe estimular su capacidad analítica, elaborar propuestas estratégicas y participar activamente en el debate sobre la Costa Rica del futuro.

Esa participación será posible en el tanto el movimiento sindical cuente con una política realista de lucha que trascienda el plano reivindicativo, y que incorpore en su agenda temas de carácter nacional como la reforma del Estado y las privatizaciones, la soberanía nacional, la globalización y el ajuste estructural. Además, la acción sindical deberá propiciar alianzas estratégicas con otros actores sociales de distintas organizaciones laborales, empresarios, campesinos, estudiantes representantes del sector informal, etc. El autor también sugiere que el sindicalismo busque una mayor incidencia en la Asamblea Legislativa y en el seno de los partidos políticos.

En el segundo ensayo, el doctor Jorge Nowalski cuestiona las razones por las cuales el movimiento sindical no ha jugado un papel protagónico en un período en donde las diferentes acciones de carácter estructural que

han ejecutado los últimos cuatro gobiernos, han tenido un impacto negativo en el bienestar de la clase trabajadora.

Con el fin de ubicar al lector y, a la vez, justificar el cuestionamiento acerca del papel que ha cumplido el sindicalismo en defensa de los intereses de los trabajadores, el autor analizó algunos de esos efectos negativos ligados al proceso de ajuste estructural. A nivel macro identificó la caída de los salarios reales, la agudización de los problemas estructurales de empleo, la reducción en el gasto social y la subsecuente disminución en la capacidad de consumo de muchas familias, el aumento en el costo de la vida, una mayor concentración de la riqueza que se refleja en el ensanchamiento de la brecha social y el desmantelamiento progresivo del aparato estatal, como fenómenos que han incidido negativamente en la calidad de vida de muchos trabajadores y sus familias.

Asimismo, el señor Nowalski analizó otros efectos del ajuste que han producido, a nivel micro, un deterioro en las condiciones laborales. Entre otros efectos negativos, el autor citó la desintegración vertical de muchas empresas que han dado paso a la simplificación de procesos de trabajo (ejemplo, las maquilas), y consecuentemente ha limitado las oportunidades de desarrollar mayores destrezas en el trabajo; la reducción en el salario social, el incremento en los riesgos ocupacionales, la discriminación salarial y la cada vez más exigua inversión en la formación del recurso humano.

A partir de la identificación y discusión de los costos sociales del ajuste en los trabajadores, el autor indagó la poca beligerancia que ha tenido el sindicalismo en los últimos quince años. Con el fin de comprender las razones que explican la pasividad del movimiento, el señor Nowalski identificó algunos aspectos que inciden negativamente en la capacidad del sindicalismo de desempeñar un papel protagónico en la coyuntura actual.

Por ejemplo, el autor explicó que la movilidad laboral causada por la reforma del Estado así como la política de salarios decrecientes, han disminuido el poder de negociación de los sindicatos. Otros fenómenos mencionados por el autor y que también responden por esa pérdida de protagonismo sindical en el quehacer nacional, son el marcado carácter reivindicacionista de la acción sindical, que ha ido acompañada de una actitud anti-sindical de gobiernos e importantes medios de comunicación masiva; el proceso de mediatización de líderes sindicales por parte de los partidos políticos mayoritarios; la evolución del movimiento solidarista como opción organizativa para los trabajadores; la estructura productiva del país, compuesta en su gran mayoría por establecimientos pequeños y medianos, aunada a la rigidez que presenta la estructura organizativa de los sindicatos, el individualismo que se ha exacerbado en los últimos años, el dogmatismo y el sectarismo sindicales; la casi inexistente formación de líderes y la atomización sindical.

Al final del ensayo, y a manera de recomendación, el autor plantea algunas acciones que, de llevar a cabo el sindicalismo, le podrían ayudar

a tener un mayor protagonismo en el proceso de desarrollo del país. Las recomendaciones son de carácter interno y se centran en aspectos ligados a la modernización y el fortalecimiento de las estructuras sindicales.

Entre otros, el señor Nowalski recomienda al sindicalismo adoptar estructuras organizativas flexibles que le permitan adaptarse a estructuras productivas pequeñas y medianas —características de una economía como la costarricense. También, sugiere la necesidad de que el sindicalismo reformule su oferta institucional para que ésta tenga un mayor impacto en el bienestar de los trabajadores y sus familias. Otro aspecto al cual el autor le da importancia, se refiere a la necesidad de desarrollar la capacidad técnica, analítica y, por ende, reflexivo-propositiva del movimiento sindical. Al igual que el señor Vladimir de la Cruz, el señor Nowalski hace un llamado para que el sindicalismo busque alianzas estratégicas con otros sectores representativos de la clase trabajadora y, en ese contexto, elabore una plataforma de lucha que trascienda el plano reinvidicativo e incorpore temas de interés nacional.

Finalmente, el autor subraya la necesidad de que el sindicalismo tenga una mayor participación en la revisión y discusión de la legislación laboral; esto con el fin de contar con un marco jurídico que garantice los derechos de los trabajadores y cree condiciones óptimas para el ejercicio de sus responsabilidades sociales.

La licenciada Irene Brenes, en su ensayo "El desafío de la igualdad: la participación de las mujeres en el movimiento sindical", analizó la participación de las mujeres en la acción político-sindical y cuestionó el principio de igualdad, toda vez que los espacios para la participación de las mujeres son mínimos.

De acuerdo a la autora, históricamente la participación de los hombres y las mujeres en la sociedad costarricense ha sido diferente y desigual, lo cual se pone de manifiesto en el acceso y el control de los recursos productivos. Esta situación, que se legitima a través de los valores compartidos socialmente que asignan a lo masculino mayor valor sobre lo femenino, produce una inequidad de gran alcance porque afecta a la mitad de la población del país que está conformada por las mujeres.

La desigualdad está presente en todos los espacios en los cuales las mujeres se desenvuelven. En el mercado de trabajo ocupan los puestos de menor remuneración salarial y las ocupaciones del sector servicios, cuyo desempeño demanda la utilización de las habilidades desarrolladas en las actividades domésticas.

No obstante la inequidad existente, la señora Brenes concluye que en los sindicatos la presencia femenina es significativa en términos del número de mujeres sindicalizadas, ya que los sindicatos de mayor membresía provienen de sectores ocupacionales en los que las mujeres están sobrerrepresentadas: educación, salud, financiero, entre otros. La presencia de mujeres en cargos de dirección desde los cuales sea posible visibilizar sus necesidades y dar expresión a un liderazgo alternativo es un hecho reciente y aún débil, pero que adquiere mayor vitalidad y fortaleza en la

medida que la Humanidad comprenda que no es posible un futuro sostenible sin el concurso de todos los actores y actoras comprometidos en su desarrollo.

En el cuarto ensayo, el licenciado Oscar Valverde trató el tema de la educación obrera y su importancia como medio para la modernización del movimiento sindical. El autor indica que cada vez más, los sindicatos reconocen la necesidad de renovar sus cuadros y contar con una estrategia de lucha orientada a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Dicha renovación implica una mejor preparación técnica; es decir, un manejo de conocimientos, herramientas y metodologías para el tratamiento de los interdependientes y complejos procesos sociales, económicos y político-productivos.

Para tal efecto es impostergable la decisión de diseñar, planear y desarrollar una educación obrera de calidad, que posibilite la adquisición de un perfil sindical más acorde con las necesidades de los trabajadores y del país.

Según el señor Valverde, la formación sindical tiene una doble finalidad:

1) crear conciencia de las realidades y fenómenos que influyen en las relaciones laborales en la producción y en las condiciones de trabajo y vida de la población, y

2) constituir un espacio de encuentro y debate intelectual permanente donde se genere y renueve el pensamiento sindical.

Sin embargo, concluye el autor que para que la formación sindical contribuya a la modernización del movimiento, es imprescindible que los sindicatos desarrollen una política educativa congruente y sistemática que resuelva las prioridades de la fuerza laboral, fortalezca a la organización sindical, incremente su capacidad interpretativa/propositiva y mejore la acción de cuadros, dirigentes, promotores y afiliados en general.

En el último ensayo de este compendio, el licenciado Mario Blanco analizó la relación que existe entre los modelos económicos y el tipo de sindicalismo que se ha desarrollado a la sombra de dichos modelos. El autor señala que en los últimos quince años, en lo que se podría llamar "el periodo del ajuste estructural", el sindicalismo —lejos de contar con un proyecto propio— no ha superado las reacciones contestatarias y, sin proponérselo, ha sido instrumental para el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la diversificación de la oferta exportable.

El autor es enfático al concluir que el movimiento sindical debe recuperar su autonomía del Estado, sobre todo en una época reduccionista del papel estatal; pero para ello, el movimiento debe reconocer sus propias limitaciones para elaborar propuestas que le ayuden a superarlas y, consecuentemente, desempeñar un papel más activo en la definición de un modelo económico alternativo que incorpore y responda a las aspiraciones de los trabajadores y sus familias.

El señor Blanco considera que temas como la conversión de la fuerza de trabajo, la incorporación de los movilizados del sector público al privado y el fortalecimiento de la organización sindical en el sector privado, deben formar parte de una nueva agenda sindical de carácter integral que le permita al sindicalismo participar activamente en la búsqueda de un nuevo paradigma.

Por último, el autor concluye que otra tarea impostergable para el sindicalismo es la modernización de las nuevas necesidades generadas por el modelo económico imperante. Más aún, las modificaciones en la estructura deben ser complementadas con la formulación de propuestas y reivindicaciones que no sólo le posibiliten al movimiento reaccionar ante la nueva realidad laboral, sino también contribuir al desarrollo de nuevas relaciones laborales centradas en el trabajador como sujeto y no como objeto.

En síntesis, los ensayos presentados en este libro, pese a su diversidad temática y las diferentes experiencias de los autores en el mundo laboral, tienen un carácter crítico-constructivo y un propósito común de contribuir a la reflexión sobre el sindicalismo del futuro; un sindicalismo activo y protagónico en el desarrollo del país, en contraposición con el sindicalismo reivindicativo y cada vez menos protagónico que tiene Costa Rica. En la medida en que la lectura del libro estimule el estudio sobre el sindicalismo, se cumplirá el deseo que motivó a los autores a participar de este esfuerzo propositivo acerca del futuro del movimiento sindical, de cara al nuevo siglo.

Sobre los autores

Vladimir de la Cruz de Lemos Licenciado en Historia (Universidad de Costa Rica), profesor de la Cátedra de Historia de las Instituciones de Costa Rica de la Universidad de Costa Rica y del Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA) de la Universidad Nacional.
Autor de dos libros y más de dos docenas de artículos, y co-autor en siete libros. Premio Nacional "Aquileo J. Echeverría", en la rama de Historia, y premio "Cleto González Víquez" de la Academia Costarricense de Geografía e Historia (1980).

Jorge Nowalski Rowinski Máster en Administración Pública y en Relaciones Industriales, y doctor en Asuntos Laborales y Seguridad Social (London School of Economics and Political Scienze). Profesor en la Maestría de Salud Pública de la Universidad de Costa Rica y en la Maestría de Política Económica de la Universidad Nacional.
Consultor del PNUD y miembro director de la Asociación Alternativas de Desarrollo. Editor, autor y co-autor de libros sobre cooperativismo, sindicalismo, economía laboral, política social y desarrollo humano.

Irene Brenes Solórzano

Licenciada en Trabajo Social (Universidad de Costa Rica). Profesora en el Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA) de la Universidad Nacional y en la Universidad de Costa Rica.

Consultora en desarrollo y género, ha realizado estudios para diversos organismos e instituciones (Hivos, Aciar, Danida, CITCM, Fundación F. Ebert...). Autora de varias publicaciones sobre género, trabajo de la mujer, sindicalismo y desarrollo rural.

Oscar Valverde

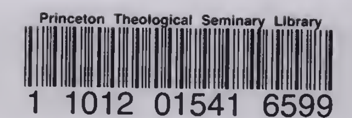
Español nacido en Barcelona, es licenciado en Filosofía en Ciencias de la Educación y máster por la Universidad de Murcia. Actualmente trabaja como consultor en la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Lima, Perú.

Como parte de su amplia experiencia en el campo de la formación sindical, entre 1993 y 1995 dirigió el Instituto Superior Centroamericano de Relaciones Laborales, y coordinó luego el proyecto de la OIT: "Estudios de casos y educación obrera en las ZPE y maquiladores del istmo centroamericano y República Dominicana".

Mario Alberto Blanco Vado

Licenciado en Derecho (Universidad de Costa Rica), profesor por varios años de Derecho Laboral en la Escuela Libre de Derecho de la Universidad Autónoma de Centroamérica y en la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, y docente en distintas actividades de la Escuela Judicial.

Ha sido asesor legal de la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP) y de diversas organizaciones sindicales del país. Autor de varias publicaciones de derecho laboral y relativas a la libertad sindical.



Impreso por
Imprenta y Litografía Varitec, S.A.
San José, Costa Rica
en el mes de mayo de 1997.



ISBN 9977-83-102-5

El proceso de globalización ha ido acompañado de programas de estabilización macro-económica y ajuste estructural que además de los costos sociales que han generado, han incidido en el tejido social debilitando, en la mayoría de los casos, movimientos sociales que otrora fueron protagonistas en el desarrollo de Costa Rica.
Es en ese contexto, y en especial en una época en donde las grandes contradicciones económicas, sociales y políticas alimentan la desilusión y el pesimismo, que surgió la idea de publicar este libro.
El lector encontrará en él una colección de ensayos producto de un esfuerzo multidisciplinario que recoge las experiencias de académicos y líderes gremiales, estudiosos del mundo laboral costarricense, y en particular del sindicalismo. Los ensayos tienen un carácter crítico-constructivo y un propósito común de contribuir a la reflexión como parte de un proceso de modernización del movimiento sindical.

Autores
Vladimir de la Cruz • Jorge Nowalski • Irene Brenes • Oscar Valverde • Mario Blanco Vado